

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
“Caminos para el Buen Vivir”



Bogotá D.C., ENERO 2026.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 2 DE 80
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 13

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 10/12/2025

TABLA DE CONTENIDO

1	ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL	3
1.1	Diagnóstico de Necesidades	4
1.2	Resultados Diagnóstico de Necesidades de Bienestar	4
2	JUSTIFICACIÓN.....	62
3	OBJETIVO GENERAL	65
4	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	65
5	CONTEXTO NORMATIVO.....	65
6	TÉRMINOS.....	68
7	EJES FUNDAMENTALES DEL PLAN DE BIENESTAR “Construyendo bien – estar y armonía en la Unidad de Restitución de Tierras”	69
7.1.1	DEBERES DE LAS FUNCIONARIAS Y FUNCIONARIOS	76
7.1.2	BENEFICIARIOS:.....	77
7.1.3	ENTREGABLES	77
8	METAS.....	77
9	RECURSOS	77
9.1	Presupuesto	77
9.2	Requerimientos logísticos, técnicos y/o tecnológicos	78
9.3	Recurso Humano	78
10	ANÁLISIS DE RIESGOS.....	78
11	INDICADORES	78
12	EVALUACIÓN	79
13	ANEXOS.....	79
14	PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN.....	79
15	CONTROL DE CAMBIOS	79

1 ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL

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

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

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

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

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

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

Los diagnósticos y expectativas que manifestaron los funcionarios nos permiten identificar las líneas de acción a desarrollar para [la vigencia 2026](#), generando mayor receptividad y participación de los servidores y de sus familias en las diferentes actividades planteadas a ejecutar durante el año.

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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 4 DE 80
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 13

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 10/12/2025

El Plan de Bienestar e Incentivos se formula conforme al marco normativo vigente, las necesidades identificadas en la evaluación anual, los resultados de la medición de clima laboral 2024, las visitas de bienestar realizadas en el territorio y los hallazgos del FURAG en temas relacionados con bienestar. Estos insumos, junto con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública establecidas en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, servirán para diseñar e implementar las actividades de la vigencia 2026, agrupadas en estrategias que se ejecutarán en el nivel central y territorial. Dichas acciones requieren el compromiso de todos los funcionarios y funcionarias, bajo el liderazgo del Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano, con el propósito de fortalecer la calidad de vida laboral y adoptar buenas prácticas derivadas del análisis de la ejecución anterior, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.

Así mismo, se tuvieron en cuenta para el diseño de este plan los resultados de la Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional (EDI) 2024), dirigida a los servidores públicos de entidades del orden nacional la cual indaga la percepción que tienen las y los servidores públicos sobre el ambiente y el desempeño de las entidades a las que prestan sus servicios, a partir de su experiencia laboral y personal durante los últimos doce meses.

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

En la Unidad de Restitución de Tierras hemos adoptado el Código de Integridad con el propósito de comprometernos activamente con la integridad en nuestras actuaciones diarias. Para ello, promovemos espacios que fortalezcan los valores institucionales mediante actividades que generen impacto en su promoción y apropiación. Asimismo, trabajamos para mejorar el desempeño de los servidores públicos a través del fortalecimiento de estructuras de valores y del respeto ético, consolidando una cultura organizacional que favorezca ambientes laborales óptimos. En línea con los lineamientos del DAFP, se ha avanzado en la implementación de la política de conflictos de interés, lo que ha permitido robustecer los mecanismos institucionales orientados a garantizar la transparencia y la integridad en la gestión pública. Estas acciones han incluido la planeación, que implicó el diseño de la estrategia para su adecuada gestión; la verificación de condiciones institucionales, evaluando capacidades y recursos disponibles; la implementación de herramientas y acciones pedagógicas, como procesos de sensibilización y el curso sobre integridad, transparencia y lucha contra la corrupción; y finalmente, el seguimiento y evaluación, que contempla la declaración de bienes, rentas y conflictos de interés.

En el marco del Plan de Incentivos, se realizó la socialización a los servidores públicos con el propósito de brindarles información relevante sobre el mismo. Esta incluyó la definición según Función Pública, los tipos de incentivos, quiénes tienen derecho a acceder, requisitos para su otorgamiento, nivel de excelencia, incentivos para equipos de trabajo y requisitos para la postulación de proyectos, entre otros aspectos. Estas acciones permiten que los funcionarios cuenten con un mayor conocimiento sobre el tema.

1.1 Diagnóstico de Necesidades

Para diagnosticar las necesidades en materia de bienestar de los servidores públicos de la Entidad, se aplicó una encuesta virtual. Adicionalmente, se consideraron los resultados de la medición del clima laboral realizada en el año 2024, las visitas realizadas a las direcciones territoriales en el año 2025, la encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional (EDI) 2024, los cuales son insumo para el diseño y formulación del Plan de Bienestar e Incentivos 2026.

1.2 Resultados Diagnóstico de Necesidades de Bienestar

A continuación, se presentan los resultados de las necesidades más relevantes manifestadas por los servidores de la UAEGRTD, obtenidas a través del Diagnóstico de necesidades de Bienestar para la vigencia 2026. Es importante mencionar que, con corte al 20 de octubre de 2025, la Unidad cuenta con 496 cargos provistos.

La encuesta se aplicó a la totalidad de la planta actual, es decir, 496 funcionarios y funcionarias. Los resultados obtenidos permiten identificar las principales áreas de interés y requerimientos en materia de bienestar los cuales se detallan en la siguiente ficha técnica:

Resumen ficha técnica:

Tabla 1. Ficha técnica 1 – fecha de corte 24 de octubre de 2025

Fecha de aplicación	2 de octubre al 24 de octubre de 2025
Población	Funcionarios de todos los niveles jerárquicos y tipos de vinculación (Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, Provisionalidad) 496 estado de planta 21 de octubre
Sedes	Todo el país
Total de respuestas	478 sin embargo solo se validaron 459, teniendo en cuenta que se anularon los registros de 3 contratistas y 16 fueron registros duplicados
Porcentaje	93%

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Participantes en la encuesta: Mediante correo electrónico institucional enviado por el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano, se invitó a la totalidad de los funcionarios y funcionarias de planta de la Unidad de Restitución de Tierras a diligenciar de manera virtual la *Encuesta de Necesidades de Bienestar 2025*. La convocatoria fue atendida por el **93 %** (459 personas) del nivel central y territorial.

Índice de participación:

Tabla 2. Participantes por dependencia – fecha de corte 24 de octubre de 2025

DIRECCIÓN TERRITORIAL O DEPENDENCIA	PLANTA	RESPUESTAS	PORCENTAJE DE AVANCE
Dirección Catastral y de Análisis Territorial	10	10	100%
Dirección de Asuntos Étnicos	15	15	100%
Dirección Territorial Antioquia	21	21	100%
Dirección Territorial Bogotá	20	20	100%
Dirección Territorial Caquetá	10	10	100%
Dirección Territorial Córdoba	26	26	100%
Dirección Territorial Norte de Santander	11	11	100%
Dirección Territorial Putumayo	16	16	100%
Dirección Territorial Tolima	23	23	100%
Oficina de Tecnologías de la Información	6	6	100%
Grupo de Gestión de Seguimiento y Operación Administrativa	7	7	100%
Grupo de Gestión del Talento y Desarrollo Humano	20	20	100%
Grupo de Gestión Documental, Archivo y Memoria Histórica	7	7	100%
Grupo de Prevención, Protección y Seguridad	5	5	100%
Dirección Territorial Nariño	25	24	96%

DIRECCIÓN TERRITORIAL O DEPENDENCIA	PLANTA	RESPUESTAS	PORCENTAJE DE AVANCE
Dirección Territorial Cesar Guajira	24	23	96%
Dirección Jurídica de Restitución	13	12	92%
Dirección Territorial Magdalena Medio	25	23	92%
Dirección Territorial Cauca	21	19	90%
Dirección Territorial Bolívar	31	28	90%
Dirección Social	10	9	90%
Grupo de Gestión Económica y Financiera	10	9	90%
Grupo Fondo de Restitución de Tierras y Territorios	10	9	90%
Dirección Territorial Magdalena	24	21	88%
Dirección Territorial Apartadó	15	13	87%
Dirección Territorial Valle del Cauca	21	18	86%
Oficina Asesora de Planeación	7	6	86%
Grupo de Gestión en Contratación e Inteligencia de Mercado	6	5	83%
Dirección General	6	5	83%
Dirección Territorial Chocó	5	4	80%
Grupo de Gestión en Atención y Servicio a la Ciudadanía	5	4	80%
Dirección Territorial Meta	18	14	78%
Subdirección General	4	3	75%
Secretaría General	10	7	70%
Oficina Asesora de Comunicaciones	6	4	67%
Oficina de Control Interno	3	2	67%
TOTAL	496	459	93%

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

RESPUESTAS DE PERSONAL POR TIPO DE VINCULACIÓN

Tabla 3. Respuestas de personal por tipo de vinculación – fecha de corte 24 de octubre de 2025

TIPO DE VINCULACIÓN	RESPUESTAS
Carrera Administrativa	2
Libre Nombramiento y Remoción	26
Provisionalidad	431
Total general	459

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

PREGUNTA No 4. ¿Tiene hijos(as) o custodios* que dependan económicamente de usted?

*Se entiende por custodio las persona que está a cargo del cuidado personal de los niños, niñas y adolescentes, que por ley les corresponde a los padres y excepcionalmente a otros parientes, y se acredita mediante providencia judicial o acta de conciliación donde se hayan otorgado los deberes de custodia, en Defensoría de Familia o Comisaría de Familia.

Tabla 4. Hijos (as) o custodios que dependen económicamente – fecha de corte 24 de octubre de 2025

MC-MO-02
V.4

Respuesta	Número de respuestas	Porcentajes
SI	289	63%
NO	170	37%

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Gráfico 1: Hijos (as) o custodios que dependen económicamente - Fecha corte a 24 de octubre de 2025



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

De los participantes en la encuesta, 289 personas indicaron que tienen hijos/as o custodios que dependen económicamente de ellos/as. Este dato refleja una proporción significativa de funcionarios/as con responsabilidades familiares directas, lo cual puede tener implicaciones importantes en términos de bienestar, políticas de conciliación laboral y necesidades de apoyo institucional.

PREGUNTA 5. Si la respuesta anterior fue afirmativa, por favor indique en número la cantidad de hijos(as) o custodios que dependen económicamente de usted.

Tabla 5. Cantidad de Hijos (as) o custodios que dependen económicamente – fecha de corte 24 de octubre de 2025

Número de hijos(as) o custodios que dependen económicamente de los funcionarios/funcionarias.	
Cantidad de hijos	Número de hijos
1	146
2	114
3	19
4	7
7 o más	1
TOTAL	287

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

De las 289 personas que indicaron que tienen hijos/as o custodios que dependen económicamente de ellos/as.146 personas que corresponden al 50.9% indican que tienen un hijo/a y 114 personas que corresponde con el 39.7% indican que tienen2 hijos o hijas. Un grupo menor 27 indican que tienen 3 o hasta 7 hijos/as. Existe una clara concentración en los rangos de 1 y 2 hijos, lo que sugiere que la mayoría de los funcionarios tienen cargas familiares moderadas. Los casos con más de 3 hijos son excepcionales, lo que puede facilitar el diseño de políticas de bienestar más focalizadas.

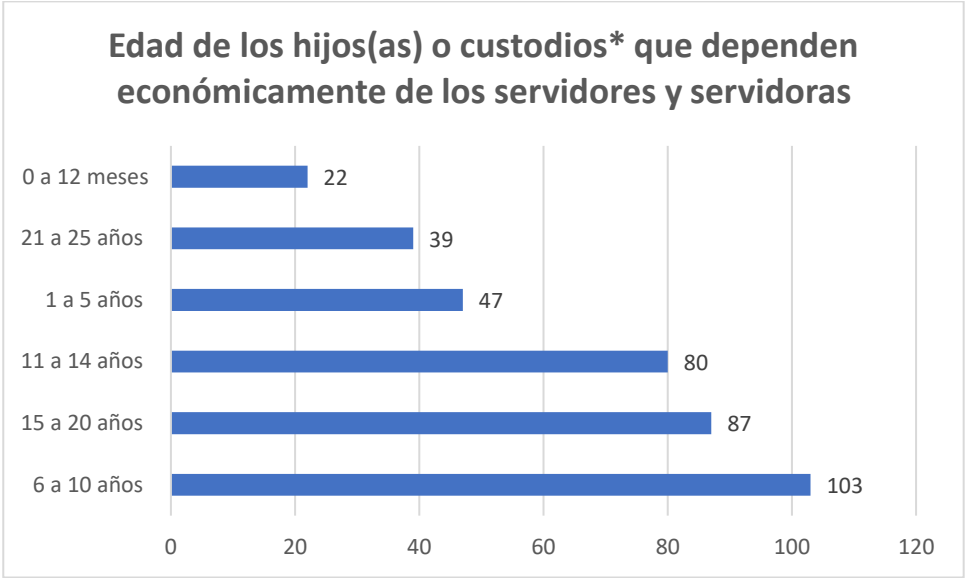
PREGUNTA 6. Seleccione en qué edad se encuentran los hijos(as) o custodios* que dependen económicamente de usted. En caso contrario seleccione la opción No aplica.

Tabla 6. Edad de los hijos(as) o custodios* que dependen económicamente del servidor o servidora – fecha de corte 24 de octubre de 2025

Edad	Número de hijos/as	Porcentaje
6 a 10 años	103	26,1%
15 a 20 años	87	22,0%
11 a 14 años	80	20,3%
1 a 5 años	47	11,9%
21 a 25 años	39	9,9%
0 a 12 meses	22	5,6%
No aplica	17	4,3%
Total general	395	

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Gráfico 2: Edad de los hijos(as) o custodios* que dependen económicamente del servidor o servidora - Fecha corte a 24 de octubre de 2025



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

De acuerdo con la información reportada, se observa que la mayor proporción de hijos(as) o custodios(as) que dependen económicamente de los servidores y servidoras se encuentra en el rango de 6 a 10 años, con 103 casos, seguido de los grupos de 15 a 20 años (87 casos) y 11 a 14 años (80 casos). Estos datos reflejan una concentración significativa en las etapas escolares y adolescentes, lo cual sugiere una alta demanda de actividades para los niños y niñas en estas etapas.

En contraste, los rangos de menor representación corresponden a 0 a 12 meses (22 casos) y 1 a 5 años (47 casos), lo que podría indicar una menor proporción de familias con hijos en primera infancia. El grupo de 21 a 25 años (39 casos) representa una población joven adulta que aún depende económicamente, posiblemente por motivos de formación académica o inserción laboral.

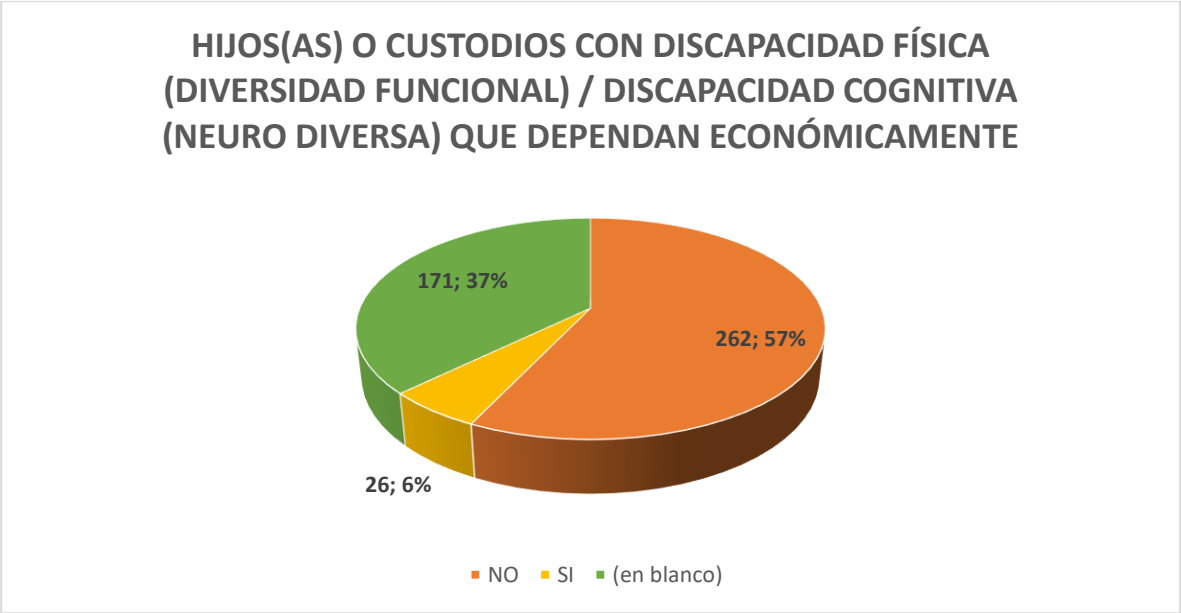
PREGUNTA 7. ¿Tiene hijos(as) o custodios con discapacidad física (diversidad funcional) / discapacidad cognitiva (Neuro diversa) que dependan económicamente de usted?

Tabla 7. Hijos(as) o custodios con discapacidad física (diversidad funcional) / discapacidad cognitiva (Neuro diversa) que dependan económicamente de los servidores y servidoras – fecha de corte 24 de octubre de 2025

Respuesta	Frecuencia	Porcentajes
NO	262	57%
SI	26	6%
En blanco	171	37%

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Gráfico 3: Hijos(as) o custodios con discapacidad física (diversidad funcional) / discapacidad cognitiva (Neuro diversa) que dependen económicamente de los servidores y servidoras - Fecha corte a 24 de octubre de 2025



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

De acuerdo con los resultados de la encuesta, el 6 % de los funcionarios/as (26 personas) indicaron tener hijos/as o custodios con discapacidad física (diversidad funcional) o discapacidad cognitiva (neurodiversidad) que dependen económicamente de ellos/as. En contraste, el 94 % (433 personas) señaló no tener personas con estas condiciones a su cargo o no respondieron.

Este dato, aunque representa una minoría dentro del total de participantes, es relevante para el diseño de políticas institucionales inclusivas y de apoyo, que consideren las necesidades específicas de quienes tienen responsabilidades familiares relacionadas con la discapacidad. La identificación de esta población permite avanzar hacia una gestión más equitativa y sensible a la diversidad funcional y cognitiva.

PREGUNTA 8. Si la respuesta anterior fue afirmativa, por favor indique en número la cantidad de hijos(as), hijastros(as) o custodios con discapacidad física (diversidad funcional) / discapacidad cognitiva Neuro diversa que dependen económicamente de Usted.

Tabla 8. Número la cantidad de hijos(as), hijastros(as) o custodios con discapacidad física (diversidad funcional) / discapacidad cognitiva Neuro diversa – fecha de corte 24 de octubre de 2025

Número de hijos/as	cantidad
1	24
2	1
Total general	25

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

De acuerdo con la información reportada, se identifica que 25 servidores(as) tienen a su cargo hijos(as), hijastros(as) o custodios con discapacidad física o cognitiva. La mayoría de los casos corresponde a una persona a cargo (24 casos), mientras que solo un servidor(a) reporta dos personas en esta condición. Esta información evidencia la presencia de un grupo familiar que requiere apoyos diferenciados y acciones de acompañamiento institucional orientadas al bienestar y la inclusión.

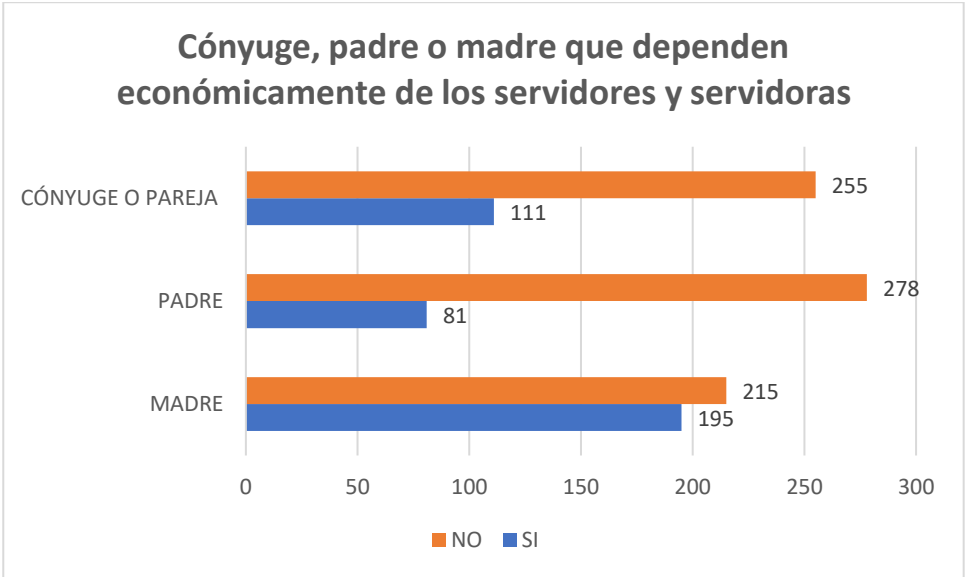
PREGUNTA 9. ¿Tiene cónyuge y/o padres que dependen económicamente de Usted?

Tabla 9. Cónyuge, padre o madre que dependen económicamente de los servidores y servidoras – fecha de corte 24 de octubre de 2025

¿Tiene cónyuge y/o padres que dependan económicamente de Usted?			
PARENTESCO	SI	NO	NO CONTESTA
MADRE	195	215	49
PADRE	81	278	100
CÓNYUGE O PAREJA	111	255	93

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Gráfico 4. Cónyuge, padre o madre que dependen económicamente de los servidores y servidoras - Fecha corte a 24 de octubre de 2025



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

La dependencia económica de la madre es la más alta (195), seguida por el cónyuge (111) y finalmente el padre (81). El número de respuestas “No contesta” es relevante (entre 49 y 100), lo que puede indicar falta de claridad, privacidad o desinterés en responder.

La tendencia general muestra que la mayoría de los funcionarios no tienen familiares dependientes, lo que puede influir en políticas de bienestar y beneficios al momento de incluir actividades con el núcleo familiar.

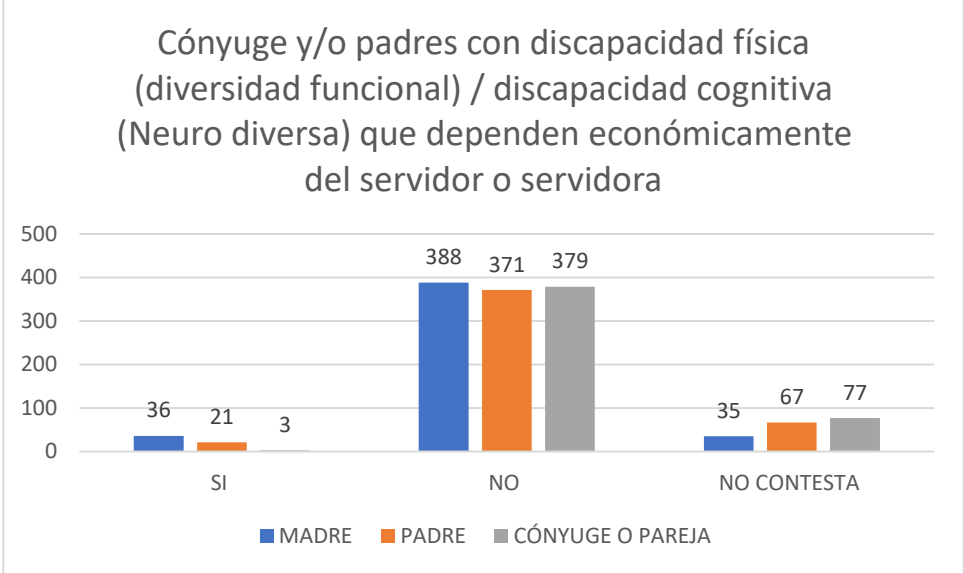
PREGUNTA 10. ¿Tiene cónyuge y/o padres con discapacidad física (diversidad funcional) / discapacidad cognitiva (Neuro diversa) que dependan económicamente de usted?

Tabla 10. Cónyuge y/o padres con discapacidad física (diversidad funcional) / discapacidad cognitiva (Neuro diversa) que dependan económicamente de funcionario o funcionaria – fecha de corte 24 de octubre de 2025

¿Tiene cónyuge y/o padres con discapacidad física (diversidad funcional) / discapacidad cognitiva (Neuro diversa) que dependan económicamente de usted?			
PARENTESCO	SI	NO	NO CONTESTA
MADRE	36	388	35
PADRE	21	371	67
CÓNYUGE O PAREJA	3	379	77

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Gráfico 5. Cónyuge y/o padres con discapacidad física (diversidad funcional) / discapacidad cognitiva (Neuro diversa) que dependen económicamente de funcionario o funcionaria - Fecha corte a 24 de octubre de 2025



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Los familiares con discapacidad que dependen económicamente de los servidores y servidoras son pocos en todos los casos, siendo más frecuente en las madres (36), seguido por los padres (21) y, en menor medida, los cónyuges o parejas (3).

El número elevado de respuestas “No contesta” (especialmente en cónyuge y padre) sugiere que el tema puede ser sensible o que existe falta de información sobre la condición.

Estos resultados indican que, aunque la población con familiares dependientes por discapacidad es reducida, requiere atención diferenciada en políticas de bienestar e inclusión.

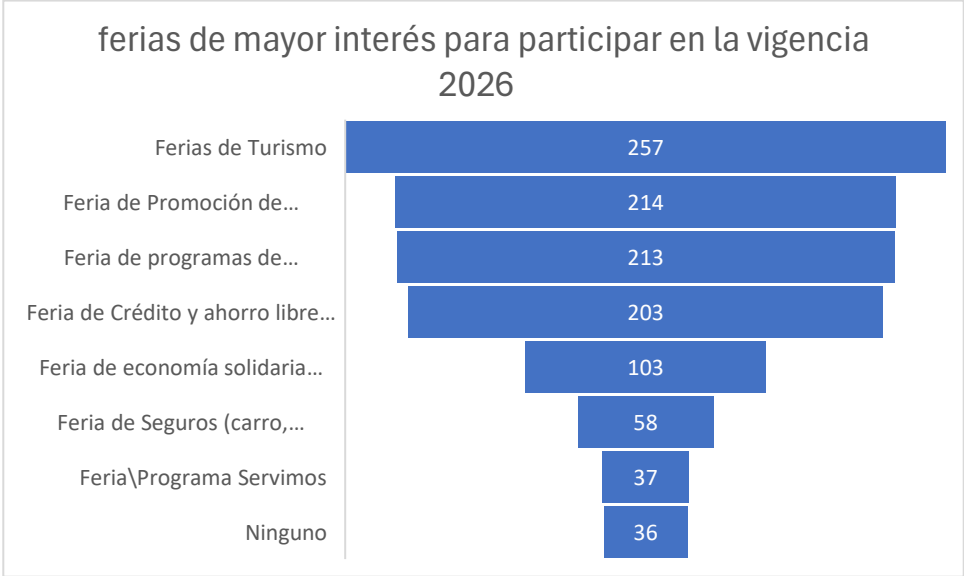
PREGUNTA 11. De las siguientes ferias seleccione máximo 3 que considere resultaría de su mayor interés para participar en la vigencia 2026. Las de mayor elección serán las priorizadas dentro del Plan de Bienestar.

Tabla 11. Ferias de mayor interés para los servidores y servidoras– fecha de corte 24 de octubre de 2025

FERIA	FRECUENCIA DE ELECCIÓN	PORCENTAJE
Ferias de Turismo	257	23%
Feria de Promoción de programas de vivienda (constructoras, bancos, Fondo nacional del ahorro, otros).	214	19%
Feria de programas de educación	213	19%
Feria de Crédito y ahorro libre inversión (bancos, cooperativas)	203	18%
Feria de economía solidaria (Servidores y Servidoras de la entidad)	103	9%
Feria de Seguros (carro, bicicletas, mascotas, médicos)	58	5%
Feria\Programa Servimos	37	3%
Ninguno	36	3%
Total general	1121	

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Gráfico 6. Ferias de mayor interés para los servidores y servidoras - Fecha corte a 24 de octubre de 2025



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Los resultados evidencian una clara preferencia por ferias orientadas a beneficios tangibles y experiencias recreativas. Las opciones más seleccionadas fueron la Feria de Turismo (23%), seguida por la Feria de programas de educación (19%), la Feria de promoción de programas de vivienda (19%) y la Feria de crédito y ahorro (18%). Este patrón indica que los servidores valoran actividades que contribuyan a su bienestar integral, combinando oportunidades de formación, acceso a vivienda y opciones financieras, junto con espacios de esparcimiento. Estas cuatro ferias concentran cerca del 80% de las elecciones, lo que las convierte en prioridades estratégicas para el plan de bienestar.

Por otro lado, las ferias relacionadas con economía solidaria, seguros y el programa Servimos presentan menor interés, con porcentajes inferiores al 10%, lo que sugiere que su impacto percibido es limitado frente a las necesidades actuales. Además, un pequeño grupo (3%) manifestó no tener interés en ninguna feria, lo que podría reflejar falta de alineación con sus expectativas o preferencia por otro tipo de actividades. En consecuencia, el diagnóstico apunta a fortalecer las ferias más demandadas, optimizar la comunicación sobre beneficios de las menos populares y explorar alternativas para quienes no se identifican con estas opciones.

ACTIVIDADES DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y CULTURALES.

Seleccione las actividades deportivas en las cuales le gustaría participar en el año 2025 - Se priorizarán las actividades con más alta elección.

PREGUNTA 12. TORNEOS DE PARTICIPACIÓN INDIVIDUAL Y/O AUTÓCTONOS Seleccione las actividades deportivas individuales en las cuales le gustaría participar (máximo 2).

Tabla 12. Torneos de mayor interés para los servidores y servidoras– fecha de corte 24 de octubre de 2025

TORNEOS DE PARTICIPACIÓN INDIVIDUAL Y AUTÓCTONO	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Rana	108	14,8%
Tenis de mesa	93	12,7%
Ninguno	92	12,6%
Mini tejo	88	12,1%
Parqués	83	11,4%
Dominó	76	10,4%
Atletismo	69	9,5%
Ajedrez	47	6,4%

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 13 DE 80
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 13

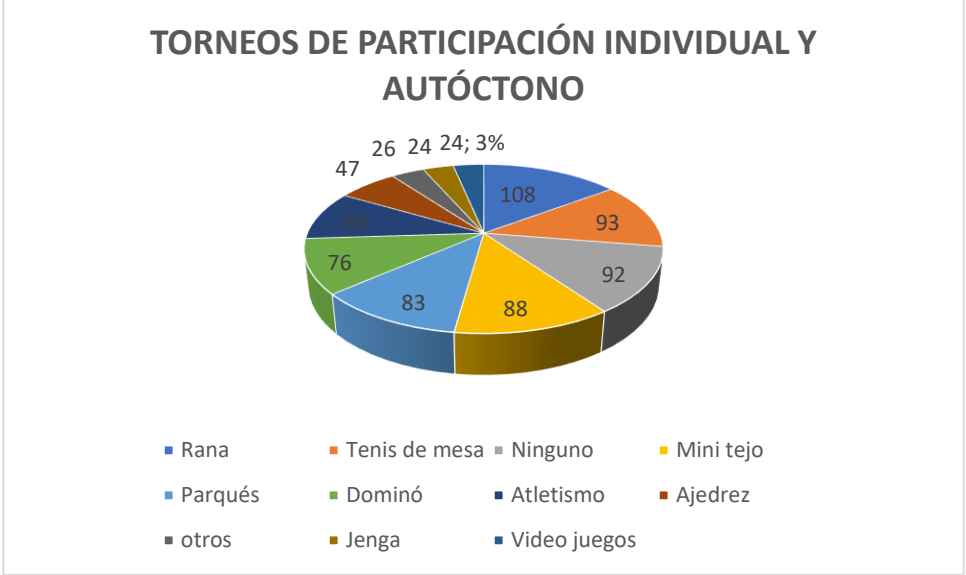
Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 10/12/2025

otros	26	3,6%
Jenga	24	3,3%
Video juegos	24	3,3%
total	730	

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Gráfico 7. Torneos de mayor interés para los servidores y servidoras - Fecha corte a 24 de octubre de 2025



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Teniendo en cuenta que 26 respuestas eligieron otras actividades, a continuación, se relacionan las identificadas por los servidores y servidoras:

Tabla 13. Otros Torneos de mayor interés para los servidores y servidoras– fecha de corte 24 de octubre de 2025

OTROS TORNEOS DE PARTICIPACIÓN INDIVIDUAL Y AUTÓCTONO	NÚMERO DE RESPUESTAS
Baile	1
Baile deportivo	1
Baloncesto / voleibol	1
Baloncesto-gimnasio	1
Bicicleta de ruta o mtb	1
Bolirana	3
Bolos	2
Ciclismo	1
Clases de danzas	1
Clases de música	1
Conocimientos generales	1
Correr	1
Futbol	1
Gym	1
Juegos de mesa	1
Natación	2
Natación, crossfit	1
Pádel	1
Rumba terapia	1
Tennis	1
Voleibol	1

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Los resultados muestran que las actividades autóctonas e individuales más populares son Rana (14,8%) y Tenis de mesa (12,7%), seguidas muy de cerca por opciones como Mini tejo (12,1%) y Parqués (11,4%). Estas cifras reflejan una preferencia marcada por juegos tradicionales y recreativos que fomentan la interacción social, mientras que actividades como Atletismo (9,5%) y Ajedrez (6,4%) ocupan posiciones intermedias, indicando un interés moderado por deportes físicos y juegos de estrategia. Es relevante que un 12,6% de los participantes indicó “Ninguno”, lo que sugiere la necesidad de estrategias para motivar la participación en estas iniciativas.

Por otro lado, el grupo de “Otros” torneos, aunque representa solo el 3,6% del total, evidencia diversidad en los intereses: desde actividades físicas como Natación, Ciclismo y Gym, hasta opciones culturales como Clases de música y Baile deportivo. Esta variedad indica que, aunque los juegos tradicionales son predominantes, existe un segmento que busca experiencias más modernas o personalizadas. Incorporar estas alternativas en la programación podría aumentar la inclusión y la satisfacción de los servidores, fortaleciendo la participación global.

PREGUNTA 13. TORNEOS DE PARTICIACIÓN COLECTIVA.

Seleccione el torneo de participación colectiva en el cual le gustaría participar (máximo 2)
La inclusión de estos deportes en el Plan de Bienestar estará sujeta a la conformación de varios equipos. En caso de no lograrse, no serán priorizados dentro del Plan.

Tabla 14. Torneos de participación colectiva de mayor interés para los servidores y servidoras– fecha de corte 24 de octubre de 2025

TORNEOS DE PARTICIPACIÓN COLECTIVA	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Bolos	164	25,4%
Ninguno	122	18,9%
Fútbol 5	99	15,3%
Fútbol	98	15,2%
Voleibol	86	13,3%
Baloncesto	60	9,3%
Chaza	8	1,2%
Otros	8	1,2%
TOTAL	645	

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

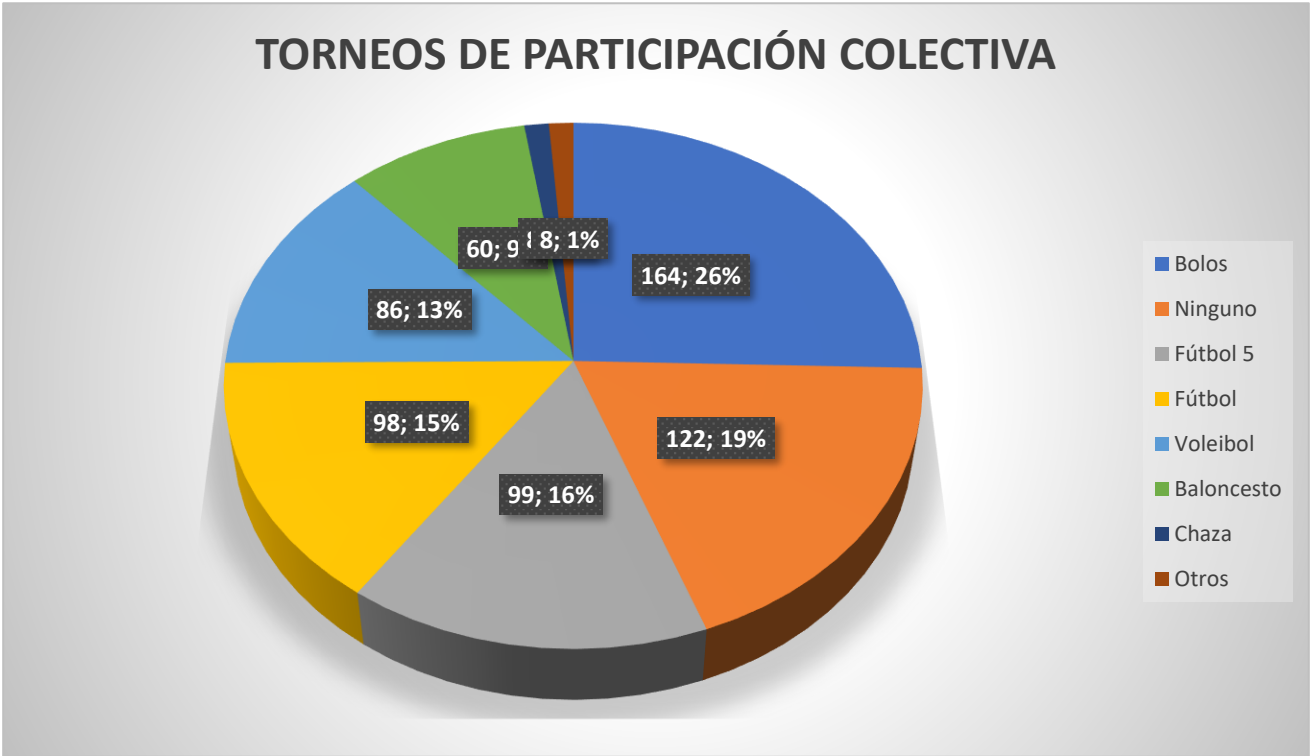
Algunas personas seleccionaron otros que no se encontraban en la lista inicial así:

Tabla 15. Otros torneos de participación colectiva de mayor interés para los servidores y servidoras– fecha de corte 24 de octubre de 2025

OTROS TORNEOS DE PARTICIPACIÓN COLECTIVA	
TORNEOS	RESPUESTA
ATLETISMO	1
Caminata	1
Danza grupal	1
FÚTBOL 8 Y 11	1
MINI TEJO	1
Minitejo	1
RANA	1
SAPO	1
TOTAL	8

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Gráfico 8. Torneos de participación colectiva de mayor interés para los servidores y servidoras - Fecha corte a 24 de octubre de 2025



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

El torneo de participación colectiva más popular entre los encuestados fue bolos, con 164 respuestas que representan el 25,4% del total, seguido por quienes no desean participar en ningún torneo (18,9%). Los deportes de equipo como Fútbol 5 (15,3%), Fútbol (15,2%), Voleibol (13,3%) y Baloncesto (9,3%) también tuvieron una participación significativa, lo que indica un interés generalizado en actividades grupales. En contraste, disciplinas menos tradicionales como Chaza y la categoría de Otros apenas alcanzaron el 1,2% cada una, lo que sugiere que su popularidad es limitada dentro del grupo encuestado.

Respecto a los torneos clasificados como “Otros”, se evidencian preferencias individuales por actividades como atletismo, caminata, danza grupal, fútbol 8 y 11, mini tejo, rana y sapo, cada una con una sola mención. Esto refleja una diversidad de intereses que no está completamente cubierta por la oferta principal de torneos, y podría ser una oportunidad para ampliar el portafolio de actividades. En conjunto, los datos muestran una inclinación hacia deportes recreativos y accesibles, con una participación considerable en disciplinas que promueven la integración y el trabajo en equipo.

PREGUNTA 14. Concurso de talentos: ¿En cuál de las siguientes actividades le gustaría participar? Seleccione máximo 2

Tabla 16. Concurso de talentos en los que les gustaría participar– fecha de corte 24 de octubre de 2025

Concurso de talentos: actividades que les gustaría participar		
CONCURSO DE TALENTOS	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Ninguna	168	26%
Fotografía	149	23%
Danza/baile	96	15%
Pintura	84	13%
Cuento o poesía	40	6%
Interpretación instrumento musical	34	5%
Dibujo	29	5%
Canto	21	3%
Escultura	12	2%

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 10/12/2025

OTROS	5	1%
TOTAL	638	

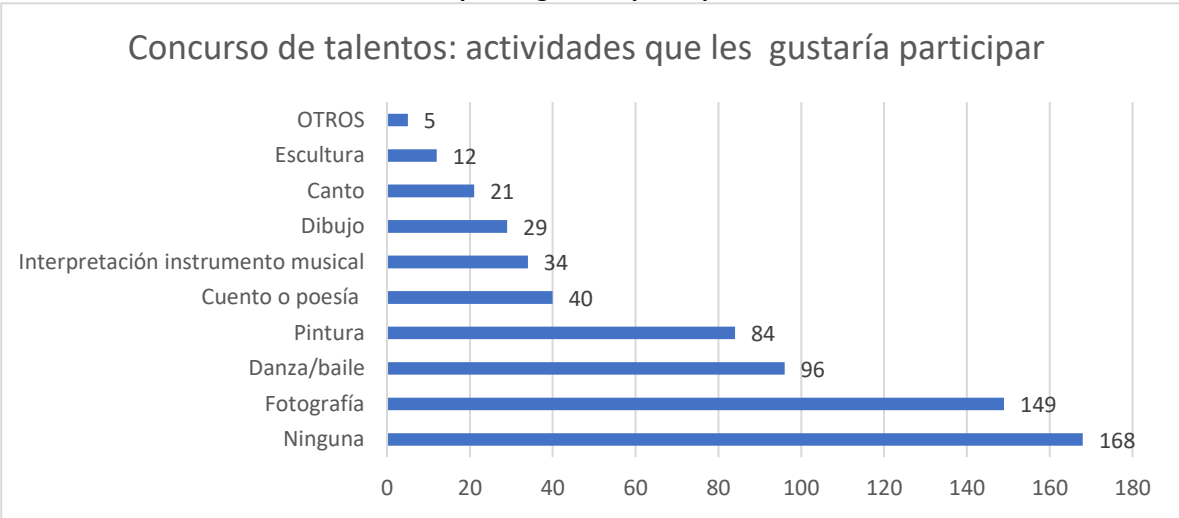
Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Tabla 17. Otros concursos de talentos en los que les gustaría participar– fecha de corte 24 de octubre de 2025

OTROS	
CONCURSO DE TALENTOS	RESPUESTAS
Artesanía	1
ARTESANIAS P. INDIGENAS	1
Beisbol	1
Manualidades	1
Poesía	1

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Gráfico 9. Concurso de talentos en los que les gustaría participar - Fecha corte a 24 de octubre de 2025



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Frente al interés de participar en concurso de talentos, se muestran una amplia diversidad de intereses entre los cuales podemos evidenciar entre las actividades más populares fotografía (23%), danza/baile (15%) y pintura (13%), que en conjunto representan más de la mitad de las preferencias (51%), lo que evidencia una fuerte inclinación hacia las expresiones artísticas visuales y corporales. Por otro lado, un 26% de los encuestados indicó no tener interés en participar, lo cual podría estar relacionado con factores como falta de afinidad con las opciones ofrecidas, limitaciones de tiempo o inseguridad personal. Las actividades literarias y musicales, aunque menos frecuentes: cuento o poesía 6%, interpretación musical (5%), canto (3%), reflejan la presencia de un grupo que valora la expresión verbal y sonora.

Las opciones menos mencionadas incluyen dibujo (5%), escultura (2%) y “otros” (1%), donde se registraron intereses como artesanías, manualidades, béisbol y poesía. Estas respuestas abiertas revelan talentos que no fueron contemplados en las categorías principales, lo que sugiere la necesidad de ampliar la oferta del concurso para incluir expresiones culturales, deportivas y tradicionales. En general, los resultados evidencian una gran variedad de talentos, y destacan la importancia de promover espacios inclusivos que reconozcan tanto las preferencias mayoritarias como las minoritarias, fortaleciendo así la participación colectiva y el sentido de pertenencia.

PREGUNTA 15. ACTIVIDADES CULTURALES Y RECREATIVAS- Elija máximo 3 - estas solo se realizarían con funcionarios y funcionarias.

Tabla 18. Actividades culturales y recreativas en las que les gustaría participar– fecha de corte 24 de octubre de 2025

ACTIVIDADES CULTURALES Y RECREATIVAS	RESPUESTAS
Jornada recreativa en centro recreacional dentro de la ciudad en un espacio de 9:00 a.m. a 4:00 p.m. incluyendo un almuerzo y 1 refrigerio	196
Taller de cocina de 4 horas	191
Funciones de Cine en una jornada	135
Compartir navideño	132
Clases de Danza o baile 1 vez al mes	115
Bingo bailable con refrigerio	112
Recorridos por lugares históricos	83
Funciones de Teatro en una joranda	49
Visita a museos	48
Festividades regionales o autóctonas	43
Bibliotecas viajeras	19
Ninguna	18
Otras	2
Total general	1143

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

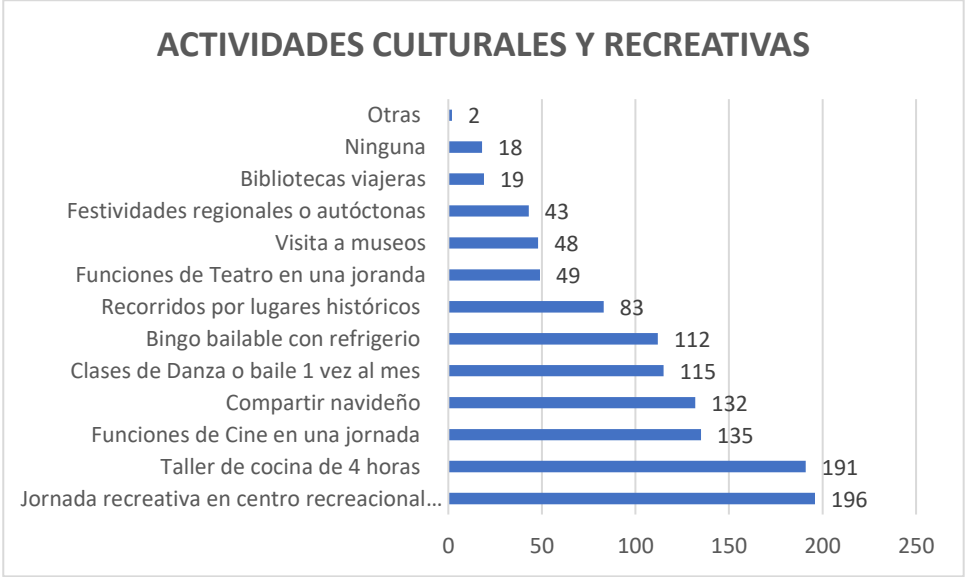
Así mismo, algunos servidores y servidores definieron otras actividades dentro de las cuales se puede evidenciar:

Tabla 19. Otras actividades culturales y recreativas en las que les gustaría participar– fecha de corte 24 de octubre de 2025

OTRAS ACTIVIDADES CULTURALES Y RECREATIVAS	RESPUESTAS
Clases de yoga y pilates	1
YOGA - PILATES	1
TOTAL	2

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Gráfico 10. Actividades culturales y recreativas en las que les gustaría participar - Fecha corte a 24 de octubre de 2025



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Los resultados de la encuesta muestran una clara preferencia por actividades recreativas que combinan esparcimiento y socialización en espacios urbanos. La jornada recreativa en centro recreacional fue la opción más votada con 196 respuestas, seguida por el taller de cocina con 191, lo que evidencia el interés de los servidores por experiencias prácticas y grupales. Las funciones de cine y el compartir navideño también tuvieron una participación significativa, lo que sugiere que las actividades que promueven el disfrute colectivo y la celebración son altamente valoradas. En contraste, opciones como bibliotecas viajeras, visitas a museos y festividades regionales recibieron menos votos, lo que podría indicar una menor afinidad por actividades de tipo cultural tradicional o que requieren desplazamientos.

Por otro lado, aunque en menor número, se evidencian propuestas adicionales como clases de yoga y pilates, mencionadas por dos personas, lo que refleja una necesidad emergente de actividades enfocadas en el bienestar físico y mental. El bajo número de respuestas en la categoría “ninguna” (18) sugiere que la mayoría de los servidores están interesados en participar en actividades culturales y recreativas, lo cual es positivo para fomentar el sentido de comunidad y bienestar laboral. Estos resultados pueden orientar la planeación de futuras actividades, priorizando aquellas que combinan recreación, aprendizaje práctico y espacios de integración.

PREGUNTA 16. En caso de interpretar algún instrumento o tener habilidad para el canto ¿Estaría interesado o interesada en conformar el grupo musical de la entidad y compartir su talento, fortalecer el trabajo en equipo y llevar la música a nuestras actividades de bienestar y cultura organizacional?

Tabla 20. Interesados en conformar el grupo musical de la entidad- fecha de corte 24 de octubre de 2025

¿Estaría interesado o interesada en conformar el grupo musical de la entidad y compartir su talento, fortalecer el trabajo	Respuestas
NO	434
SI	25
Total general	459

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Gráfico 11. Interesados en conformar el grupo musical de la entidad - Fecha corte a 24 de octubre de 2025



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Los resultados reflejan una baja disposición por parte de los servidores para conformar un grupo musical institucional, con solo 25 respuestas afirmativas frente a 434 negativas, lo que representa apenas un 5.4% de interés. Esta diferencia significativa sugiere que, aunque hay personas con talento musical, la mayoría no se siente motivada o no dispone del tiempo, recursos o confianza para participar en una iniciativa de este tipo. Es posible que factores como la carga laboral, la falta de espacios adecuados para ensayos o el desconocimiento de la propuesta hayan influido en la baja participación.

Sin embargo, el interés manifestado por ese pequeño grupo puede ser una oportunidad para fortalecer el bienestar y la integración organizacional. La conformación de un grupo musical, aunque reducido, podría servir como piloto para fomentar el talento artístico, generar espacios de expresión cultural y promover el trabajo colaborativo. Además, visibilizar estas iniciativas podría incentivar a más servidores a participar en el futuro, especialmente si se vinculan a eventos institucionales o actividades recreativas donde el arte y la música tengan un papel protagónico.

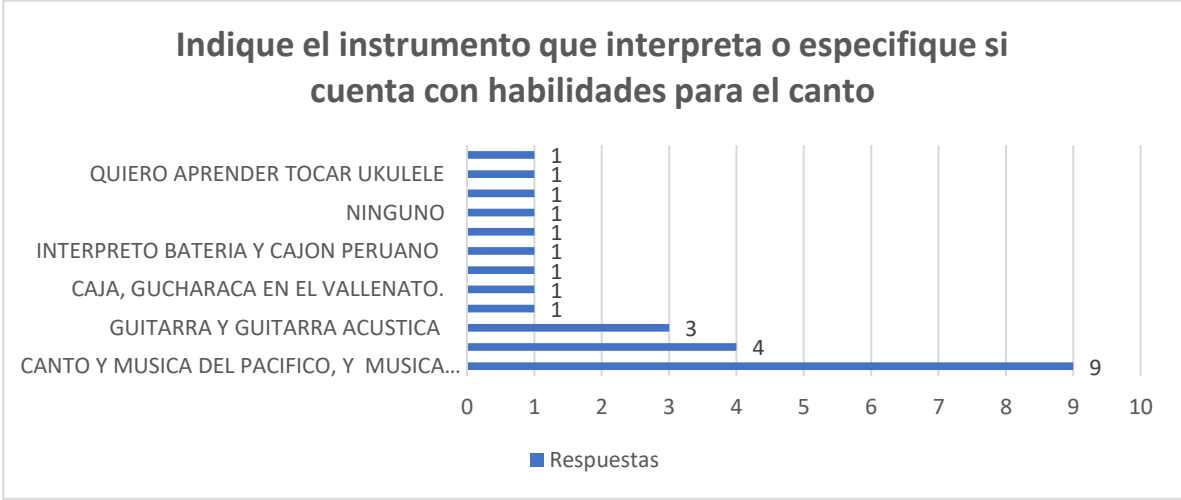
PREGUNTA 17. Si su respuesta fue afirmativa, por favor indique el instrumento que interpreta o especifique si cuenta con habilidades para el canto.

Tabla 21. Instrumentos que interpretan - fecha de corte 24 de octubre de 2025

INDIQUE EL INSTRUMENTO QUE INTERPRETA O ESPECIFIQUE SI CUENTA CON HABILIDADES PARA EL CANTO	RESPUESTAS	PORCENTAJE
CANTO Y MUSICA DEL PACIFICO, Y MUSICA TRIDICIONAL(SALSA)	9	36%
HABILIDAD PARA EL CANTO	4	16%
GUIARRA Y GUITARRA ACUSTICA	3	12%
ARMONICA	1	4%
CAJA, GUCHARACA EN EL VALLENATO.	1	4%
CON CLASES DE MUSICA	1	4%
INTERPRETO BATERIA Y CAJON PERUANO	1	4%
NA	1	4%
NINGUNO	1	4%
QUENA	1	4%
QUIERO APRENDER TOCAR UKULELE	1	4%
SI	1	4%
Total general	25	

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Gráfico 12. Instrumentos que interpretan - Fecha corte a 24 de octubre de 2025



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Los datos revelan una interesante diversidad de habilidades musicales entre los servidores que manifestaron interés en conformar el grupo musical. El 36% indicó tener habilidades tanto para el canto como para interpretar música del Pacífico y tradicional como la salsa, lo que sugiere una fuerte conexión con expresiones culturales autóctonas y populares. Además, un 16% señaló tener habilidad exclusivamente para el canto, lo que refuerza la posibilidad de conformar un grupo vocal dentro de la entidad. Instrumentos como la guitarra acústica, la armónica, la batería, el cajón peruano, la quena, y elementos del vallenato como la caja y guacharaca, también fueron mencionados, lo que evidencia una riqueza musical que podría aprovecharse en actividades institucionales.

Aunque algunos participantes indicaron estar en proceso de formación musical o tener interés en aprender instrumentos como el ukulele, esto demuestra una disposición al desarrollo artístico que podría potenciarse con apoyo institucional. La variedad de instrumentos y estilos musicales representa una oportunidad para conformar un grupo diverso y representativo, capaz de interpretar géneros tradicionales, folclóricos y contemporáneos. Este tipo de iniciativa no solo fortalecería el trabajo en equipo, sino que también contribuiría al bienestar emocional y cultural de los servidores, promoviendo espacios de expresión y cohesión dentro de la entidad.

PREGUNTA 18. ¿le gustaría participar en Talleres de artes y artesanías? señale la de su preferencia.

Tabla 22. Talleres en artes y artesanías en los que le interesaría participar - fecha de corte 24 de octubre de 2025

¿le gustaría participar en Talleres de artes y artesanías?	Respuestas	Porcentaje
Fotografía artística	166	22,9%
Pintura (acuarela, óleo)	72	9,9%
Tejido con chaquiras y mostacilla	62	8,6%
Curso de artesanías y manualidades con material reciclado	60	8,3%
Cerámica y alfarería	59	8,1%
Pintura sobre tela	59	8,1%
Arte digital e ilustración- virtual	55	7,6%
Tejido o telares	47	6,5%
Origami	43	5,9%
Escultura (madera, piedra, arcilla, metal)	35	4,8%
Ninguna	34	4,7%
Dibujo artístico	16	2,2%
Grabado y serigrafía	12	1,7%
Otros	5	0,7%
total	725	

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

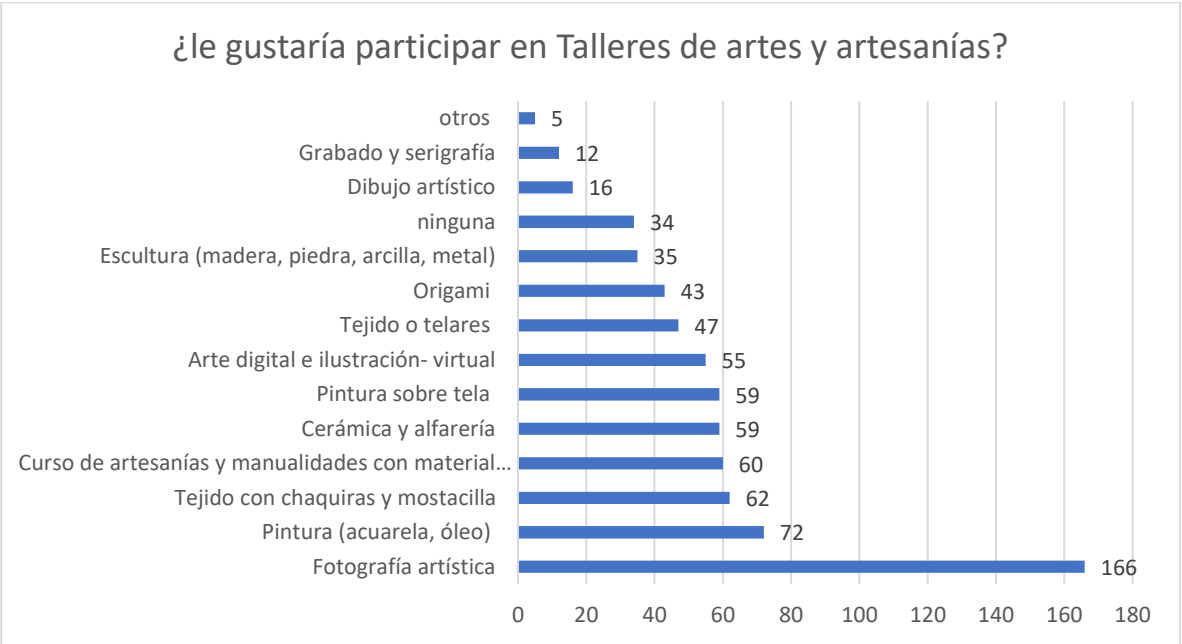
Gráfico 13. Talleres en artes y artesanías en los que le interesaría participar - Fecha corte a 24 de octubre de 2025





Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 10/12/2025



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Así mismo, algunos servidores y servidores definieron otras actividades dentro de las cuales se puede evidenciar:

Tabla 23. Talleres en artes y artesanías en los que le interesaría participar - fecha de corte 24 de octubre de 2025

Otros ¿le gustaría participar en Talleres de artes y artesanías?	respuestas
Clases de guitarra	1
Cursos de hacer velas y jabones	1
No puedo dolor en manos y brazos	1
producción de bebidas tradicionales y conocimiento de educación propia y planes de etnodesarrollo	1
Talleres sobre música	1
total	5

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Los resultados muestran un alto interés por parte de los servidores en participar en talleres de expresión artística y manualidades, siendo la fotografía artística la actividad más mencionada con 166 respuestas, lo que representa una clara inclinación hacia formas de arte visual contemporáneo. Le siguen la pintura (acuarela, óleo) con 72 respuestas y el tejido con chaquiras y mostacilla con 62, lo que evidencia una valoración tanto por las artes plásticas tradicionales como por las técnicas artesanales. Actividades como cerámica y alfarería, pintura sobre tela, y arte digital e ilustración virtual también obtuvieron una participación significativa, lo que sugiere una diversidad de intereses que abarcan desde lo manual hasta lo tecnológico.

Por otro lado, aunque en menor proporción, se identificaron propuestas adicionales como clases de guitarra, talleres de velas y jabones, y producción de bebidas tradicionales, lo que refleja una apertura hacia nuevas formas de creatividad y saberes ancestrales. Solo 34 personas manifestaron no estar interesadas en participar, lo que representa menos del 5% del total, indicando una alta receptividad general. Estos resultados pueden orientar la oferta institucional hacia una programación variada que combine técnicas tradicionales, sostenibilidad (como el uso de materiales reciclados) y herramientas digitales, promoviendo así el bienestar, la creatividad y la identidad cultural dentro de la entidad.

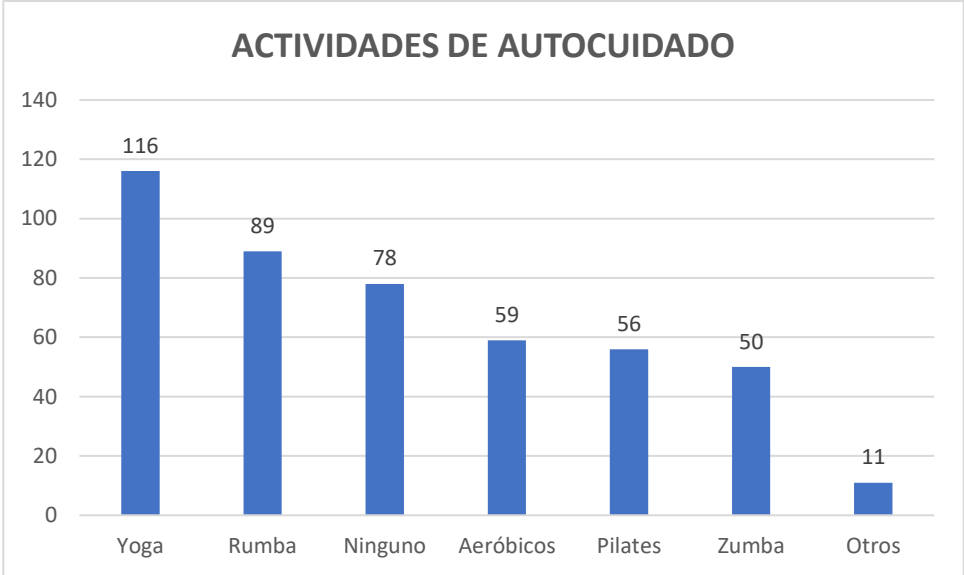
PREGUNTA 19. Actividades de autocuidado (Actividades que hacen parte de nuestro cuidado personal) ¿En cuál de las siguientes actividades le gustaría participar por lo menos una vez al mes en el nivel central en modalidad presencial - 1 vez al mes con el instructor en modalidad virtual nivel territorial?

Tabla 24. Actividades de autocuidado en los que le interesaría participar - fecha de corte 24 de octubre de 2025

ACTIVIDADES DE AUTOCUIDADO	RESPUESTAS	TOTAL
Yoga	116	25,3%
Rumba	89	19,4%
Ninguno	78	17,0%
Aeróbicos	59	12,9%
Pilates	56	12,2%
Zumba	50	10,9%
Otros	11	2,4%
TOTAL	459	

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Gráfico 14. Actividades de autocuidado en los que le interesaría participar - Fecha corte a 24 de octubre de 2025



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Así mismo, algunos servidores y servidores definieron otras actividades dentro de las cuales se puede evidenciar:

Tabla 25. Otras actividades de autocuidado en los que le interesaría participar - fecha de corte 24 de octubre de 2025

OTROS	RESPUESTAS
CLASES DE DEFENSA PERSONAL	1
DANZAS	1
FUNCIONAL	1
GIMNASIO	1
GIMNASIO	2
NATACION Y CLASES DE KARAOKE	1
NO APLICA PARA LOS QUE ESTAMOS EN TERRITORIO	1
TAI CHI	1
VIRTUAL NO SERIVE PARA NADA	1
YOGA, PERO DEBERÍA SER PRESENCIAL, PARA AYUDAR CON EL ESTRÈS	1
TOTAL	11

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

La actividad más elegida por los servidores es Yoga, con un 25,3% de participación, seguida por Rumba (19,4%) y la opción Ninguno (17%), lo que indica que una parte importante de la población no realiza actividades de

autocuidado. Las actividades como Aeróbicos, Pilates y Zumba presentan porcentajes similares (entre 10% y 13%), reflejando un interés moderado en opciones dinámicas y de fortalecimiento físico. En total, se registraron 459 respuestas, lo que evidencia una buena participación en la encuesta.

Por otro lado, la categoría Otros (2,4%) incluye actividades diversas como defensa personal, danzas, gimnasio, natación, Tai Chi y clases virtuales, lo que sugiere que algunos servidores buscan alternativas más personalizadas. Este hallazgo abre oportunidades para ampliar la oferta institucional, incorporando actividades menos convencionales y adaptadas a diferentes necesidades. Además, el porcentaje de personas que no realiza ninguna actividad es significativo, por lo que se recomienda diseñar estrategias para fomentar el autocuidado y la salud integral.

PREGUNTA 20. ¿Elija una actividad en la que le gustaría se incluyera al núcleo familiar? seleccione máximo 2 - Se priorizarán las actividades con más alta elección.

Tabla 26. Actividades en las que les gustaría se incluyera al núcleo familiar - fecha de corte 24 de octubre de 2025

Actividad en la que le gustaría se incluyera al núcleo familiar	Respuestas	Porcentaje
Actividad recreativa familiar para 3 personas del núcleo familiar con animales de compañía. jornada 4 horas	69	8,9%
Caminata ecológica para el funcionario, funcionaria y dos personas del núcleo familiar - jornada de 6 horas	90	11,6%
Festival cultural y gastronómico en una jornada de 4 horas, que incluya refrigerio, participación del funcionario, funcionaria y 2 personas del núcleo familiar	79	10,2%
Festival de cometas en familia en parque de la ciudad 4 horas con 1 refrigerio - sin transporte	27	3,5%
Jornada de Integración familiar recreativa en un mismo día. 4 horas dentro de la ciudad	100	12,9%
Olimpiadas deportivas y recreativas familiares en escenario deportivo dentro de la ciudad - 5 horas incluyendo refrigerio	26	3,4%
Taller de cocina en familia 4 horas, 1 funcionarios y 1 integrante del núcleo familiar	144	18,6%
Tardes de cine en familia jornada para ver película de temporada en una misma jornada.	166	21,5%
Tardes de teatro en familia para ver una obra de teatro 2 horas.	40	5,2%
Ninguno	30	3,9%
otros	2	0,3%
Total general	773	

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

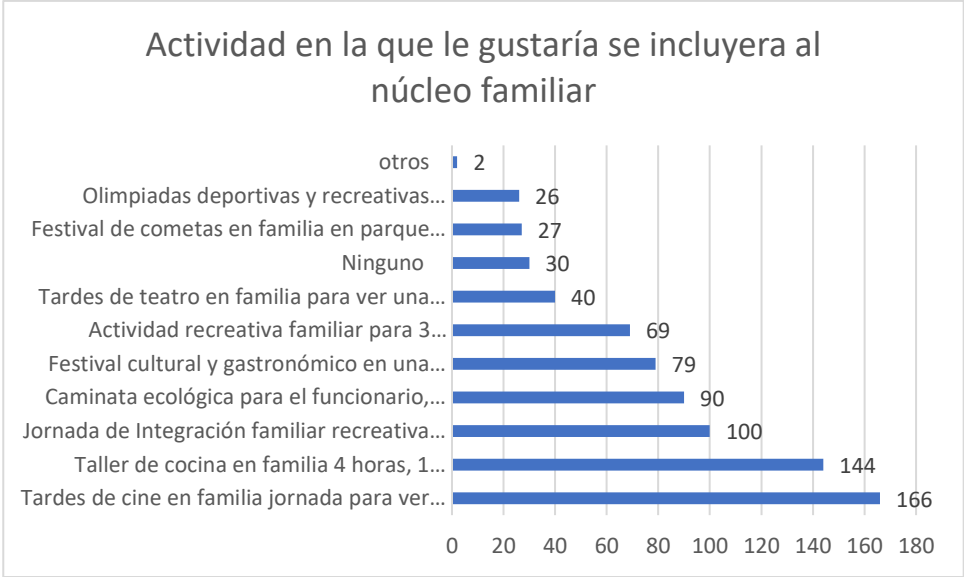
Así mismo, algunos servidores y servidores definieron otras actividades dentro de las cuales se puede evidenciar:

Tabla 27. Otras actividades en las que les gustaría se incluyeran al núcleo familiar - fecha de corte 24 de octubre de 2025

otros	respuestas
Bonos recreativos para compartir en familia	1
Mi familia no está en la misma ciudad conmigo	1

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Gráfico 15. Actividades en las que les gustaría se incluyera al núcleo familiar - Fecha corte a 24 de octubre de 2025



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

La actividad más preferida por los servidores fue “Tardes de cine en familia”, con un 21,5% de las respuestas, seguida por el “Taller de cocina en familia” con 18,6%. Estas cifras reflejan una clara inclinación hacia actividades culturales y recreativas que se desarrollan en espacios cerrados y que no requieren desplazamientos largos ni esfuerzos físicos significativos. En contraste, opciones como las olimpiadas deportivas (3,4%) y el festival de cometas (3,5%) tuvieron menor acogida, lo que indica que las actividades al aire libre o que implican mayor logística son menos atractivas para la mayoría.

Este comportamiento sugiere que las preferencias están orientadas hacia experiencias familiares sencillas, accesibles y que fomenten la interacción en entornos cómodos. Además, el 3,9% que eligió “Ninguno” y el 0,3% que propuso “Otros” evidencian que existe un pequeño grupo con necesidades diferentes, como bonos recreativos o limitaciones por distancia. En conclusión, para futuras planificaciones, se recomienda priorizar actividades culturales y recreativas dentro de la ciudad, complementadas con opciones flexibles que permitan adaptarse a distintos contextos familiares.

PREGUNTA 21. ¿En la presente vigencia tuvo la oportunidad de utilizar alguno de los beneficios de salario emocional?

Tabla 28. Beneficios de salario emocional seleccionados - fecha de corte 24 de octubre de 2025

Cuenta de ¿En la presente vigencia tuvo la oportunidad de utilizar alguno de los beneficios de salario emocional?		
ELECCIÓN	RESPUESTAS	PORCENTAJE
NO	59	12,9%
SI	400	87,1%
Total general	459	

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Gráfico 16. Beneficios de salario emocional seleccionados - Fecha corte a 24 de octubre de 2025



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

En la presente vigencia, la gran mayoría de los servidores, 87,1% (400 personas), manifestó haber utilizado alguno de los beneficios de salario emocional, mientras que solo 12,9% (59 personas) indicó que no lo hizo. Este resultado evidencia una alta aceptación y aprovechamiento de las estrategias implementadas para fortalecer el bienestar laboral, lo que sugiere que dichas iniciativas están alineadas con las necesidades del personal y contribuyen positivamente a su satisfacción y motivación en el entorno organizacional.

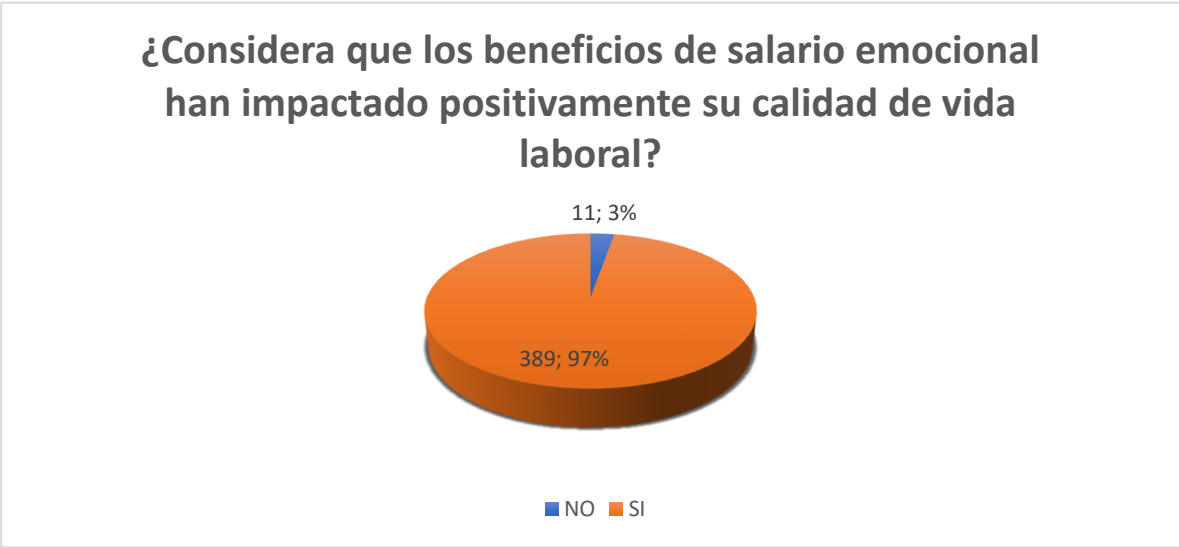
PREGUNTA 22. ¿Considera que los beneficios de salario emocional han impactado positivamente su calidad de vida laboral?

Tabla 29. Consideración de los beneficios de salario emocional - fecha de corte 24 de octubre de 2025

SELECCIÓN	RESPUESTAS	PORCENTAJE
NO	11	2,8%
SI	389	97,3%
Total general	400	

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Gráfico 17. Consideración de los beneficios de salario emocional - Fecha corte a 24 de octubre de 2025



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Respecto a las 400 personas que han sido beneficiados de los salarios emocionales se presenta una percepción altamente positiva sobre el impacto de los beneficios de salario emocional en la calidad de vida laboral. El 97,3% (389 personas) considera que estos beneficios han mejorado su bienestar en el trabajo, mientras que solo 2,8% (11 personas) opina lo contrario. Esta tendencia confirma que las estrategias implementadas no solo son utilizadas por la mayoría, como se evidenció en la pregunta anterior, sino que también generan un efecto favorable en la satisfacción y motivación del personal, consolidando su relevancia como herramienta clave para fortalecer el clima organizacional y la retención del talento.

PREGUNTA 23. Por favor explique su respuesta

Tabla 30. Consideración del impacto positivo de los beneficios de salario emocional - fecha de corte 24 de octubre de 2025

CATEGORÍA	RESPUESTAS
Motivación y compromiso	"Los beneficios de salario emocional han contribuido positivamente a mi calidad de vida laboral, ya que han fortalecido mi motivación, el sentido de pertenencia y el equilibrio entre mi vida personal y profesional."
	"Sentirme valorada y saber que mi trabajo es relevante para la misión de la entidad fortalece mi compromiso."
	"Aumenta la satisfacción, motivación, lealtad y bienestar de los empleados."
	"Generan mayor sentido de pertenencia con la institucion."
	"Los beneficios de salario emocional aumentan nuestra motivación y generan una mayor satisfacción en el trabajo."
	"Los beneficios de salario emocional incentivan a los trabajadores, donde los funcionarios nos sentimos cuidados y valorados."
	"Motivan al trabajador e impactan en la calidad de vida y el clima laboral."
	"Sentir que la entidad se preocupa por mí."
	"Es un estímulo que aumenta la satisfacción y el sentido de pertenencia."
	"Es un gran incentivo laboral tener beneficios de salario emocional especialmente para el autocuidado."

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 27 DE 80
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 13
Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐		
Fecha de aprobación: 10/12/2025		
CATEGORÍA	RESPUESTAS	
Equilibrio vida personal-laboral	"Los beneficios representan un importante incentivo motivacional que contribuye al compromiso, la productividad y la satisfacción de los colaboradores."	
	"Como trabajadores estamos comprometidos y agradecidos con la entidad."	
	"Impactan positivamente porque generan en el personal más compromiso y apoyo a la gestión."	
	"Generan confianza y sentido de pertenencia."	
	"Gracias por la pregunta y ojalá pueda tener eco y posibilitar cambios."	
	"Equilibran la vida personal con la vida laboral."	
	"Considero que los beneficios de salario emocional han favorecido el equilibrio entre mi vida personal y el trabajo."	
	"Promueven un equilibrio entre mi vida personal y profesional."	
	"Contribuye al mejoramiento del clima laboral y la salud mental."	
	"Es la posibilidad de tener un mayor equilibrio entre la vida social, personal y laboral."	
	"Permite equilibrar la vida familiar, personal y laboral del funcionario."	
	"Permiten que haya un equilibrio sostenible entre lo personal y laboral."	
	"Permite armonizar el ámbito laboral con el familiar."	
	"Permite un equilibrio entre la vida laboral y familiar."	
	"Impactan positivamente el equilibrio entre bienestar laboral y familiar."	
Tiempo para la familia	"Son importantes para una armonía entre la vida personal y laboral."	
	"Mejoran el bienestar y la calidad de vida laboral."	
	"Contribuyen a un ambiente laboral más saludable y satisfactorio."	
	"Flexibilidad en horarios y espacios de bienestar como reconocimiento al desempeño."	
	"Actividades que permiten desconexión laboral e integración con compañeros de trabajo y la familia."	
	"Aprovechamiento del tiempo en familia y otros espacios personales."	
	"Ayudan con el fortalecimiento de los lazos familiares."	
	"Brindan espacios para compartir en familia."	
	"Compartir como familia."	
	"Compartir con la familia son momentos únicos."	
	"Con el beneficio pude compartir más tiempo con mi abuela materna."	
	"Los beneficios me han permitido poder compartir con mi familia."	
	"Me ha permitido compartir tiempo con mis hijos menores en fechas especiales."	
	"Han permitido compartir tiempo valioso en familia."	
	"Facilitan el acompañamiento familiar."	

CATEGORÍA	RESPUESTAS
Autocuidado y bienestar emocional	"Nos han permitido asistir a las actividades escolares de nuestros hijos sin compensar el tiempo."
	"Nos permiten compartir más tiempo o momentos con nuestras familias."
	"Permiten compartir más con la familia."
	"Permiten tener un espacio familiar."
	"Permiten fortalecer lazos familiares."
	"Permiten tener tiempo para compartir en familia."
	"Permiten la integración familiar, salir de la rutina y fortalecer lazos de unión familiar."
	"Se comparte más tiempo con la familia y eso mejora el rendimiento laboral."
	"Tiempo de calidad en familia."
	"Tiempo en familia y desconexión."
	"Mas acercamiento y unión familiar y tiempo para compartir."
	"Para compartir en familia, en especial si los hijos aún están pequeños."
	"Puedo viajar a reunirme con mi familia que está muy lejos."
	"Permiten compartir en familia y cuidado familiar."
	"Me ha servido para descansar y estar más tiempo con mi familia."
	"Autocuidado."
	"Día morado para mí es una bendición, sufro mucho con mi periodo."
	"Ayuda a la concentración y relajación de cada persona que utiliza los beneficios."
	"Ayuda a salir de la rutina laboral y estrés."
	"El descanso siempre beneficia la mente y el cuerpo."
	"Permite desconectarse un poco del vivir diario."
	"El permiso por estudio me ha permitido cursar mi especialización de forma armónica."
	"Día morado y día de autocuidado permiten mejorar la calidad de vida."
	"Ayuda mentalmente y físicamente a recuperar energías."
	"Es muy motivador y permite disfrutar de beneficios para compartir con la familia y sobre todo de descansos."
	"Estos beneficios han aportado para la salud mental."
	"Favorecen el fortalecimiento psicosocial del funcionario."
	"Muchos beneficios representan el entorno familiar, el vínculo más importante que debemos cuidar."
	"Día morado permite tener tiempo para el descanso en fechas de malestar."
	"Son días de autocuidado, descanso y esparcimiento."
	"Espacio que nos permite compartir con nuestros seres queridos y aporta a nuestro bienestar físico y emocional."
	"Son necesarios porque ayudan a reducir el estrés, ansiedad y agotamiento laboral."

CATEGORÍA	RESPUESTAS
Espacios y actividades sociales	"Son espacio de desconexión necesaria para salir de la rutina diaria y recargar energía."
	"Favorece el bienestar personal y la salud mental, disminuyendo estrés."
	"Taller de cocina fue un espacio enriquecedor para desconectar y compartir."
	"Participar en actividades de bienestar fortalece el relacionamiento con las personas de la unidad."
	"Fomentan la integridad y compañerismo."
	"Espacios de integración que ayudan a mejorar el clima laboral y el manejo del estrés."
	"Actividades que promueven la integración entre funcionarios y contratistas a nivel familiar."
	"Espacios enriquecedores que generan integración y más productividad."
	"Son espacios para disfrutar de otras actividades y compartir."
	"Son espacios para dedicarlos a la familia y a actividades sociales."
Reducción de estrés laboral	"Se genera un espacio ameno entre compañeros."
	"Los mejores beneficios han sido relacionados con actividades fuera de la entidad y compartir en familia."
	"Contribuye al mejoramiento del clima laboral y la salud mental de los colaboradores."
	"Los beneficios del salario emocional han sido un pilar fundamental en la oxigenación y mejoramiento del estrés laboral."
	"Son espacios que ayudan a salir de la monotonía y controlar el estrés laboral."
	"Ayudan a despejar mente y cuerpo."
	"Permiten salir de la rutina diaria y despejar la mente."
Reconocimiento y valoración	"Permiten tomar un respiro en el estrés del día a día."
	"Permiten un cambio de actividad y desestrés."
	"Claro que sí, dado que propenden a mejorar la calidad de vida del funcionario y motivan a trabajar mejor."
	"Es bueno el reconocimiento que realiza la entidad a los funcionarios."
	"Nos hace sentir valorados por la entidad y eso aumenta el compromiso."
	"La práctica y otorgamiento de estos beneficios fortalece e incentiva la actividad laboral."
Flexibilidad laboral	"El salario emocional refleja el reconocimiento a nuestro trabajo."
	"Es un derecho que la entidad está implementando."
	"El ajuste del horario laboral ha permitido cumplir con las necesidades de mi hijo y obligaciones laborales."
	"Deseo más tiempo, incluso negociar horario flexible para cumplir con mis labores."
	"Permisos para salir a la universidad."
	"Permite acceder a teletrabajo y mayor flexibilidad."

CATEGORÍA	RESPUESTAS
Limitaciones y sugerencias	"Permite atender espacios y compromisos con la familia sin afectar el servicio público."
	"Beneficios que ayudan a conciliar responsabilidades laborales con personales."
	"Proporcionan facilidad para balancear trabajo y estudio, vida familiar."
	"El tiempo en permisos para actividades familiares es insuficiente (ej: permiso para ir a teatro 2 horas)."
	"Faltan capacitaciones especializadas, por ejemplo, en manejo de drones."
	"No veo oportunidades de desarrollo profesional ni ascensos."
	"Cada vez hay menos beneficios, este año no se dio la actividad de pasadía como costumbre."
	"En los territorios son mínimos los impactos, pues no son tan llamativas las actividades."
	"Necesitamos más beneficios para mejorar calidad de vida y familiar."
	"La empresa que contrata para la actividad no brinda la mejor atención."
No impacto / Negativo	"Hay limitaciones que afectan la motivación y desarrollo profesional."
	"El beneficio de salario emocional en nada impacta lo laboral."
	"No satisface mis necesidades personales porque quiero capacitación y reconocimiento profesional."
	"Siento que no tengo motivación a pesar del compromiso con la entidad."
	"No soy oriundo de la ciudad donde laboro, por eso valoro estos espacios que permiten viajar a la familia."
	"Ninguna."
	"N/A."

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

El análisis de las respuestas evidencia que los beneficios asociados al salario emocional tienen un impacto altamente positivo en la motivación, el compromiso y el bienestar integral de los funcionarios. Las personas destacan que estos incentivos fortalecen el sentido de pertenencia, mejoran el equilibrio entre la vida laboral y personal, y promueven espacios de descanso, autocuidado y convivencia familiar. Se resalta la importancia de la flexibilidad laboral y el reconocimiento institucional como factores que incrementan la satisfacción y la productividad. De igual forma, los programas de bienestar social y actividades recreativas favorecen la integración y disminuyen el estrés laboral. No obstante, algunos participantes manifestaron limitaciones relacionadas con la insuficiencia de permisos, la falta de oportunidades de desarrollo profesional y la necesidad de ampliar la cobertura y calidad de los beneficios, evidenciando que aún existen oportunidades de mejora en la gestión del bienestar laboral.

PREGUNTA 24 ¿Considera necesario que la Entidad implemente otro beneficio de salario emocional? descríbala a continuación.

Tabla 31. Beneficios de salario emocional que consideran implementar - fecha de corte 24 de octubre de 2025

Categoría	Ejemplos de Beneficios
Tiempo libre y descanso	Día de descanso por año de servicio Medio día para asuntos personales

	Puente extendido semestral Día libre mensual
Flexibilidad laboral	Teletrabajo Alternancia presencial-remoto Jornada continua los viernes Horario flexible en almuerzo
Familia e hijos	Día de cumpleaños de hijos Semana de receso escolar Actividades familiares Beneficios para padres con hijos recién nacidos
Mascotas	Día de acompañamiento para mascotas Día de cuidado semestral Día de graduación de mascota
Reconocimiento y bienestar emocional	Día del funcionario público Día de salud mental Actividades de autocuidado Tarde de spa
Actividades recreativas y culturales	Clases de baile Jornadas de cine Paseos familiares Paintball
Educación y desarrollo personal	Becas para especializaciones Charlas sobre manejo emocional Talleres de escritura creativa Capacitación continua
Inclusión y enfoque diferencial	Beneficio para servidores con pertenencia étnica Beneficio para cuidadores Día para compartir con adultos mayores
Opiniones generales	Está bien con los que cuenta No agregaría otro beneficio Son suficientes

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Las respuestas recopiladas reflejan una amplia variedad de propuestas orientadas al fortalecimiento del salario emocional, destacándose principalmente aquellas relacionadas con el descanso y la flexibilidad laboral, como días libres, puentes extendidos y jornadas continuas. También se evidencia un fuerte interés por beneficios que promuevan el bienestar familiar, incluyendo permisos para compartir con hijos, adultos mayores y hasta mascotas, así como actividades recreativas y pasadías. El teletrabajo y la flexibilidad de horarios aparecen como alternativas valoradas para mejorar la conciliación entre la vida personal y laboral. Además, se mencionan iniciativas de salud mental, autocuidado y desarrollo personal, como terapias, capacitaciones y programas de mentoría. Aunque muchos funcionarios consideran que los beneficios actuales son adecuados, otros sugieren ampliar su alcance, personalización y disponibilidad, especialmente para quienes no tienen hijos o pertenecen a grupos específicos. En conjunto, las respuestas reflejan una necesidad de adaptar los beneficios a las diversas realidades de los trabajadores, promoviendo su bienestar integral.

PREGUNTA 25. Evaluación actividades de Integridad (código de integridad y conflicto de interés) ¿Cómo califica las actividades desarrolladas en el marco del Código de Integridad y la Política de Conflicto de Interés realizadas durante el año 2025?

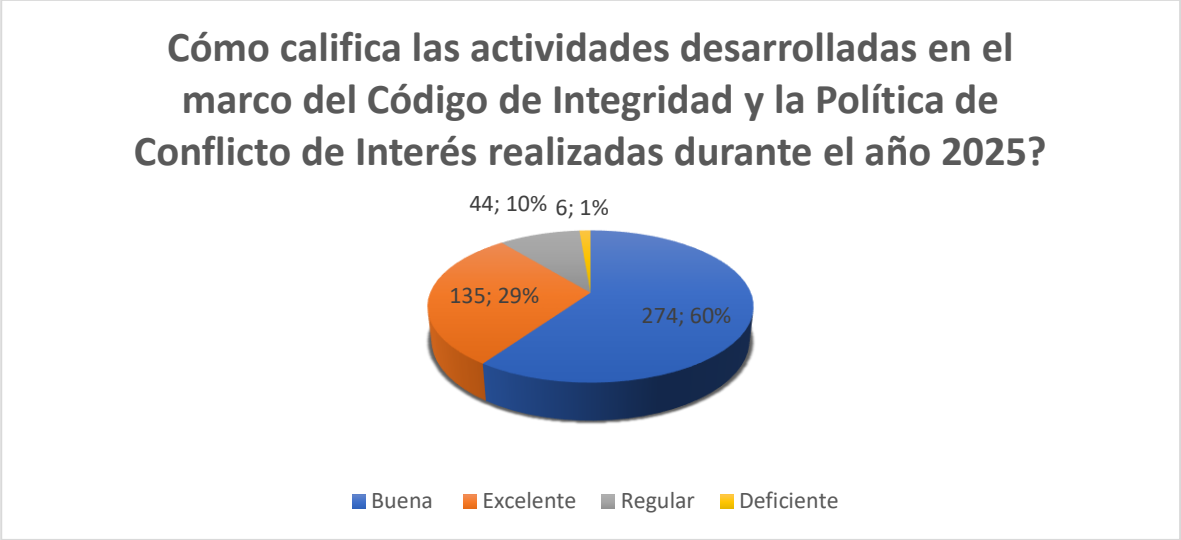
Tabla 32. Calificación de las actividades desarrolladas en el marco del Código de Integridad y la Política de conflicto de interés - fecha de corte 24 de octubre de 2025

CALIFICACIÓN	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Buena	274	60%
Excelente	135	29%
Regular	44	10%

Deficiente	6	1%
Total general	459	

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Gráfico 18. Calificación de las actividades desarrolladas en el marco del Código de Integridad y la Política de conflicto de interés - Fecha corte a 24 de octubre de 2025



Integración y trabajo en equipo	Jornadas de integración, actividades familiares, clases de cocina o yoga, convivencias.	60	16%
Reconocimiento e incentivos	Reconocimientos públicos, premios, días libres, muro de la fama, menciones a servidores íntegros.	42	11%
Campañas comunicativas y sensibilización	Carteleras digitales, correos, videos, piezas comunicativas, ferias de integridad.	38	10%
Reflexión ética y casos prácticos	Análisis de dilemas éticos, debates, ejercicios de resolución de conflictos.	32	8%
Actividades culturales o artísticas	Obras de teatro, murales, videos protagonizados por compañeros, talleres artísticos.	20	5%
Ninguna / no aplica / respuesta vacía	No tengo ninguna, ninguna en mente, NA.	12	3%

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Las respuestas muestran una fuerte preferencia por actividades de tipo lúdico y participativo (24%), seguidas de procesos de capacitación y talleres vivenciales (21%), lo que evidencia que los servidores valoran las estrategias dinámicas que fomentan la apropiación de los valores institucionales de manera práctica y reflexiva. Las actividades de integración (16%) también reflejan la necesidad de fortalecer los lazos laborales y el sentido de pertenencia. El reconocimiento a las buenas prácticas (11%) surge como un elemento motivador clave para consolidar una cultura ética. Finalmente, se destacan propuestas comunicativas, culturales y de reflexión que complementan las estrategias de promoción de la integridad.

Se recomienda consolidar un plan anual de actividades que combine espacios lúdicos, pedagógicos y de reconocimiento institucional, con enfoque en la reflexión ética y la aplicación práctica de los valores del Código de Integridad. Asimismo, fortalecer los mecanismos de comunicación interna y visibilización de comportamientos ejemplares, de modo que se promueva una cultura organizacional coherente, participativa y orientada al servicio con transparencia y respeto.

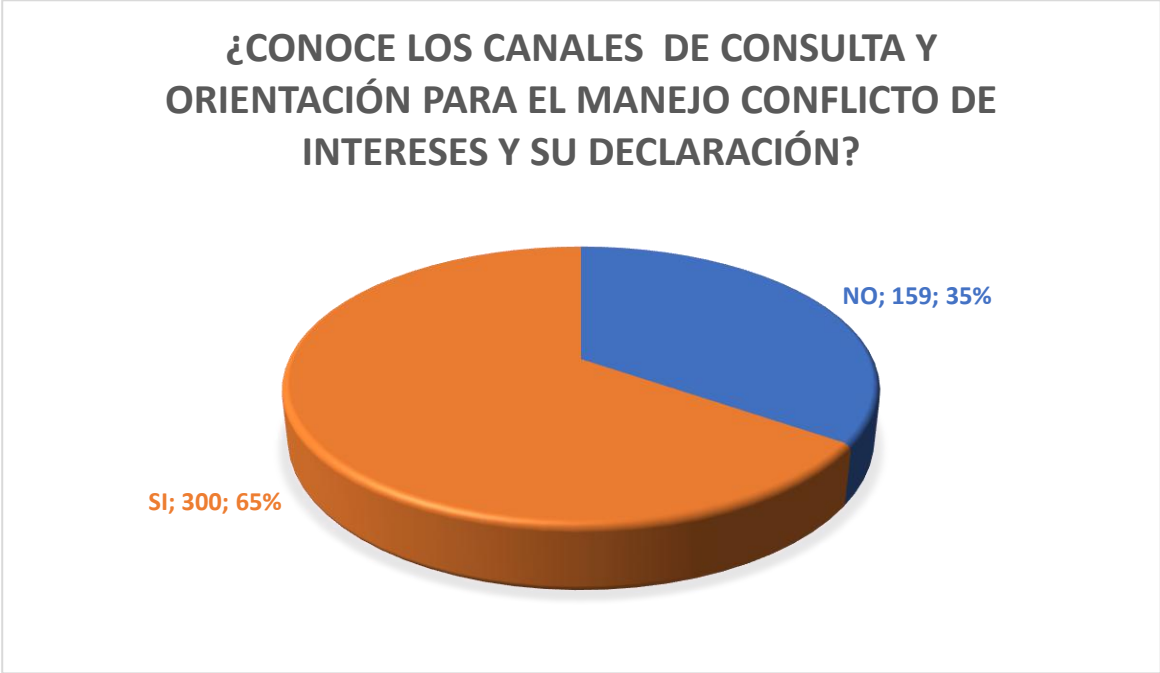
PREGUNTA 27. ¿Conoce los canales de consulta y orientación para el manejo conflicto de Intereses y su declaración?

Tabla 34. Conocimiento de los canales de consulta y orientación para el manejo de conflicto de interés y su declaración - fecha de corte 24 de octubre de 2025

Cuenta de ¿Conoce los canales de consulta y orientación para el manejo conflicto de Intereses y su declaración?		
SELECCIÓN	RESPUESTAS	PORCENTAJE
NO	159	34,6%
SI	300	65,4%
Total general	459	

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Gráfico 19. Conocimiento de los canales de consulta y orientación para el manejo de conflicto de interés y su declaración - Fecha corte a 24 de octubre de 2025



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

El análisis de los resultados evidencia que la mayoría de los participantes (65,4%) manifiestan conocer los canales de consulta y orientación para el manejo del conflicto de intereses y su declaración, lo cual refleja un avance positivo en la socialización y apropiación de estos mecanismos dentro de la entidad. Sin embargo, un 34,6% de los encuestados aún desconoce estos canales, lo que indica que existe una brecha de comunicación o de acceso a la información que podría limitar la correcta aplicación de las políticas de integridad institucional.

Se sugiere fortalecer las estrategias de divulgación y capacitación sobre los canales disponibles, empleando medios accesibles y dinámicos como infografías, cápsulas informativas o espacios de orientación práctica. Además, sería conveniente integrar recordatorios periódicos en los canales internos de comunicación para garantizar que todos los funcionarios conozcan cómo y dónde consultar o declarar posibles conflictos de interés.

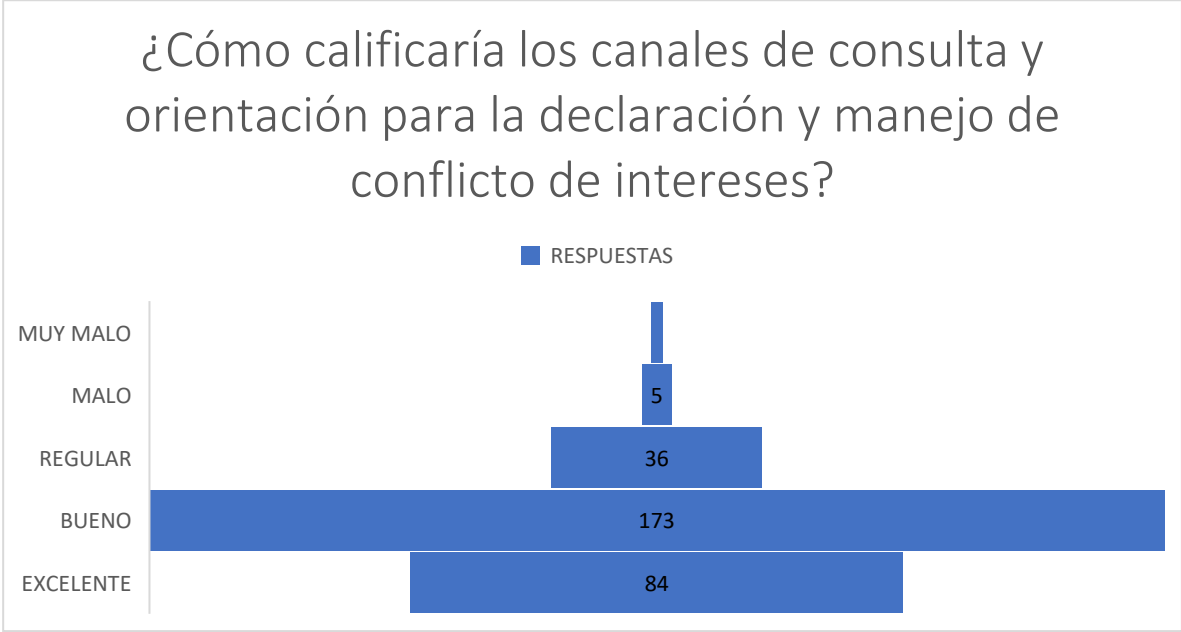
PREGUNTA 28. ¿Cómo calificaría los canales de consulta y orientación para la declaración y manejo de conflicto de intereses? Realice su calificación teniendo en cuenta que 1 es muy malo, 2 es malo 3 es regular, 4 es bueno y 5 es excelente.

Tabla 35. Calificación de los canales de consulta y orientación para el manejo de conflicto de interés y su declaración - fecha de corte 24 de octubre de 2025

¿Cómo calificaría los canales de consulta y orientación para la declaración y manejo de conflicto de intereses?		
CALIFICACIÓN	RESPUESTAS	PORCENTAJE
MUY MALO	2	0,7%
MALO	5	1,7%
REGULAR	36	12,0%
BUENO	173	57,7%
EXCELENTE	84	28,0%
Total general	300	

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Gráfico 20. Calificación de los canales de consulta y orientación para el manejo de conflicto de interés y su declaración - Fecha corte a 24 de octubre de 2025



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

De las 300 personas que conocen los canales de consulta y orientación para la declaración y el conflicto de interés, un (85,7%) considera que estos canales son efectivos, calificándolos como "Buenos" (57,7%) o "Excelentes" (28,0%). Este resultado refleja un panorama positivo en cuanto al conocimiento y la satisfacción de los usuarios con los mecanismos disponibles. Sin embargo, un 12,0% de los participantes los calificaron como "Regulares", lo que sugiere que, aunque los canales existen y funcionan, podrían mejorar en aspectos como accesibilidad o claridad.

Por otro lado, un pequeño porcentaje de encuestados (2,4%) los calificó negativamente, indicando posibles deficiencias en la efectividad o facilidad de uso de los canales. Aunque estas respuestas negativas son limitadas, es importante abordar las preocupaciones de los usuarios insatisfechos y realizar mejoras continuas. Para ello, se recomienda fortalecer la capacitación sobre estos canales, evaluar su rendimiento y garantizar que se mantenga una comunicación clara y accesible, con el fin de asegurar que todos los funcionarios y funcionarias comprendan cómo utilizar correctamente estos mecanismos y evitar posibles conflictos de interés.

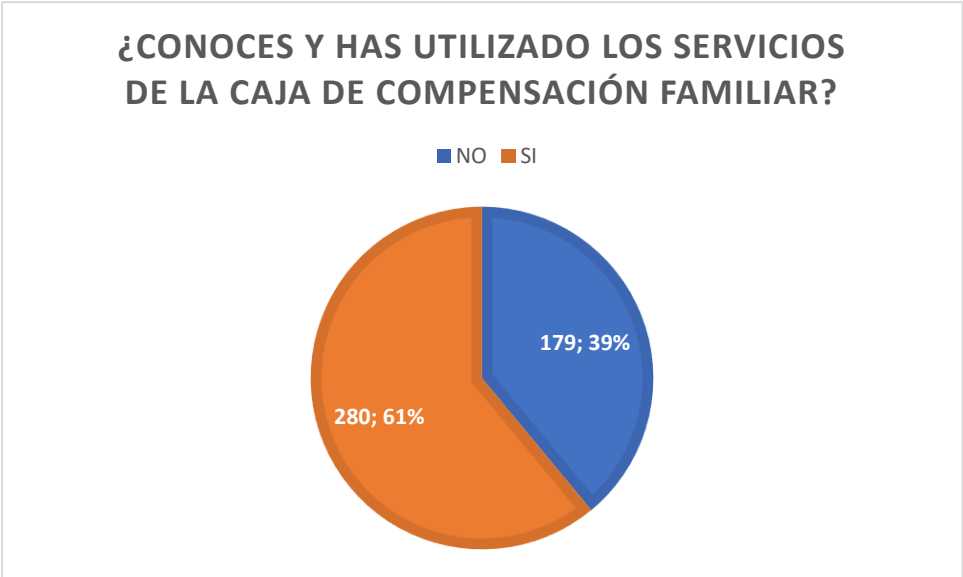
PREGUNTA 29. ¿Conoces y has utilizado los servicios de la Caja de Compensación Familiar?

Tabla 36. Conocimiento y utilización de los servicios de la caja de compensación familiar - fecha de corte 24 de octubre de 2025

SELECCIÓN	RESPUESTA	PORCENTAJE
NO	179	39%
SI	280	61%
Total general	459	

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Gráfico 21. Conocimiento y utilización de los servicios de la caja de compensación familiar - Fecha corte a 24 de octubre de 2025



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano
Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Los resultados muestran que una mayoría significativa de los encuestados (61%) conoce y ha utilizado los servicios de la Caja de Compensación Familiar, lo que indica un nivel aceptable de penetración y uso de estos beneficios. Este dato sugiere que las estrategias de comunicación y acceso a los servicios han tenido un impacto positivo en gran parte de la población, permitiendo que más personas aprovechen los programas y beneficios ofrecidos. Sin embargo, el hecho de que el (39%) no los conozca ni los haya utilizado evidencia una brecha importante en la difusión y alcance, que podría estar relacionada con falta de información, barreras de acceso o desinterés por parte de ciertos segmentos.

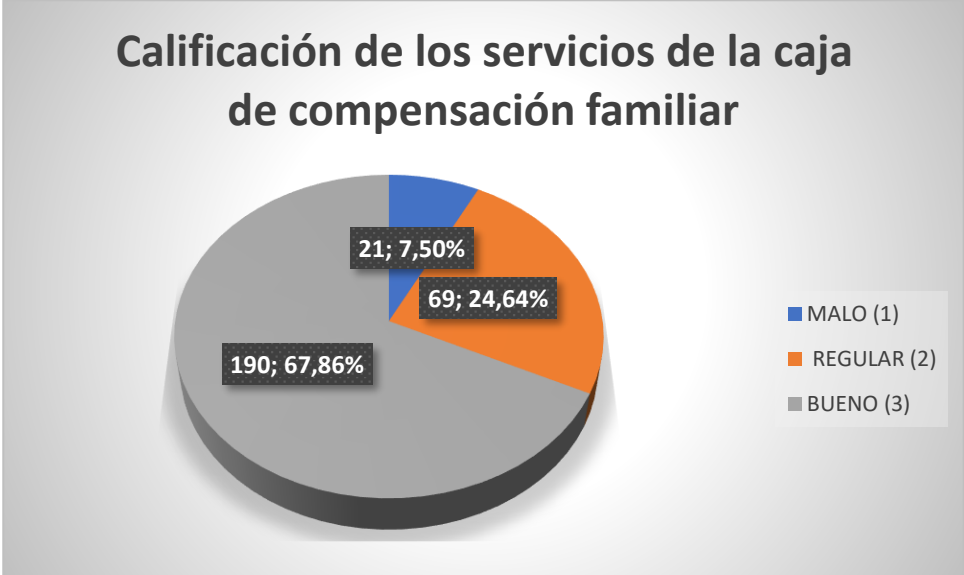
Por otro lado, esta distribución plantea oportunidades para fortalecer las campañas de sensibilización y educación sobre los beneficios que brinda la Caja de Compensación Familiar. Es fundamental identificar las características del grupo que no utiliza estos servicios para diseñar estrategias más inclusivas y efectivas, como mejorar los canales de comunicación, simplificar procesos de afiliación y promover testimonios que muestren el impacto positivo de los programas. Incrementar el conocimiento y uso de estos servicios no solo contribuye al bienestar de los trabajadores y sus familias, sino que también refuerza el papel social de la Caja como entidad promotora de calidad de vida.

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

Tabla 37. Calificación de los servicios de la caja de compensación familiar - fecha de corte 24 de octubre de 2025		
CALIFICACIÓN	RESPUESTAS	PORCENTAJE
MALO (1)	21	7,5%
REGULAR (2)	69	24,6%
BUENO (3)	190	67,9%
	280	

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Gráfico 22. Calificación de los servicios de la caja de compensación familiar - Fecha corte a 24 de octubre de 2025



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Los resultados evidencian que la percepción general sobre los servicios de la Caja de Compensación Familiar es positiva, ya que el (67,86%) de los encuestados los califica como “Buenos”. Este hallazgo refleja que la mayoría de los usuarios considera que la calidad del servicio cumple con sus expectativas, lo que puede estar asociado a una atención adecuada, variedad de beneficios y facilidad en los procesos. Sin embargo, la presencia de un (24,6%) que los califica como “Regulares” y un (7,5%) como “Malos” indica que aún existen áreas de mejora que deben ser atendidas para garantizar una experiencia más homogénea y satisfactoria.

Este nivel de insatisfacción, aunque minoritario, no debe ser subestimado, ya que puede afectar la imagen institucional y limitar el aprovechamiento de los servicios. Es importante profundizar en las causas que generan estas percepciones negativas, como demoras en la atención, falta de información clara o dificultades en el acceso a ciertos beneficios. Implementar mecanismos de retroalimentación y planes de mejora continua permitirá reducir estas brechas y consolidar la confianza de los usuarios, fortaleciendo el papel de la Caja como un aliado clave en el bienestar social.

PREGUNTA 31. Indique el motivo de su calificación

COMENTARIOS 1(MALO).

Tabla 38. Comentarios de las calificaciones malas (1) de los servicios de la caja de compensación familiar - fecha de corte 24 de octubre de 2025

Categoría / Motivo principal	Comentarios	Frecuencia
Cobertura limitada / No hay sede	“Acá en esta ciudad no tienen oficina” / “La oferta no tiene amplia cobertura” / “No la he utilizado porque las sedes son muy lejanas”	3
Altos costos / categoría restrictiva	“Demasiado cara por la categoría” / “Los servicios de categoría C son muy costosos” / “Mi clasificación en la caja no permite que acceda a mayores beneficios” / “No tengo derecho a ningún estímulo por mi escala salarial” / “No lo uso por el monto elevado”	5

Poca oferta de servicios o convenios	“La caja no tiene convenios con otras entidades y los servicios son limitados” / “Me parece que no tiene buena oferta” / “No existe beneficios significativos por la categoría”	3
Instalaciones deficientes / baja calidad	“Las instalaciones son pésimas” / “En Pasto es muy mala”	2
Mala atención / respuesta al usuario	“No tienen buena atención” / “Las observaciones realizadas por los usuarios no son atendidas ni generan respuestas efectivas”	2
Problemas de comunicación / divulgación	“No existe una adecuada comunicación sobre las actividades que ofrecen”	1
Falta de tecnología / canales digitales	“No han implementado tecnologías de la información y comunicación”	1
Falta de disponibilidad de servicios recreativos	“Nunca hay disponibilidad en los hoteles Colsubsidio”	1
Pérdida de beneficios por edad del hijo	“Aunque sigue dependiendo económicamente de nosotros por sus estudios me dijeron que no calificaba”	1
No lo requiere / no lo usa	“No la requiero”	1

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Las respuestas evidencian una percepción negativa generalizada hacia las cajas de compensación, centrada principalmente en la falta de cobertura, altos costos y limitados beneficios. Muchos usuarios señalan que las sedes son escasas o lejanas, lo que dificulta el acceso, y que la oferta de servicios no es amplia ni adecuada para sus necesidades. Además, se percibe una inconformidad con la clasificación por categorías, ya que esta restringe el acceso a beneficios significativos, generando una sensación de inequidad. El costo elevado de algunos servicios, especialmente en categorías específicas, refuerza la idea de que la relación costo-beneficio no es favorable para los afiliados.

Por otro lado, emergen problemas relacionados con la calidad del servicio y la modernización tecnológica. Se mencionan deficiencias en la atención, falta de disponibilidad en servicios como hoteles, instalaciones en mal estado y ausencia de canales digitales para trámites básicos. También se destaca una comunicación insuficiente sobre actividades y beneficios, lo que limita la participación y genera frustración. En conjunto, estas opiniones reflejan la necesidad de mejorar la cobertura territorial, optimizar costos, ampliar beneficios, modernizar procesos y fortalecer la comunicación para garantizar una experiencia más equitativa y satisfactoria para los afiliados.

COMENTARIOS 2(REGULAR)

Tabla 39. Comentarios de las calificaciones regular (2) de los servicios de la caja de compensación familiar - fecha de corte 24 de octubre de 2025

Categoría temática	comentario	Frecuencia (n)	Porcentaje (sobre 56)
Costos altos y accesibilidad económica	“Los precios son elevados y los descuentos mínimos”	10	17.9%
Poca oferta o cobertura limitada	“En Córdoba ofrece pocos servicios”, “No hay muchos programas”	8	14.3%
Falta de información o comunicación	“No tenemos información de los beneficios”	8	14.3%

Atención al usuario y gestión deficiente	“La atención no es buena”, “Demoran mucho los trámites”	7	12.5%
Limitaciones geográficas y logísticas	“Los lugares son lejanos o de difícil acceso”	5	8.9%
Falta de beneficios reales o impacto	“Los incentivos que facilitan son mínimos”	7	12.5%
Servicios poco relevantes o de difícil acceso	“No hay programas de bienestar de mi interés”	6	10.7%
Comparaciones con otras cajas o años anteriores	“Me gustaba más Cafam, tenía más servicios”	3	5.4%
Otros / no aplica / sin uso	“No los uso”, “No conozco los servicios”	2	3.6%

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Los comentarios asociados a la calificación regular evidencian que, si bien los funcionarios reconocen algunos beneficios de la caja de compensación, persisten dificultades relacionadas con los altos costos de los servicios, la limitada oferta de programas y la falta de información oportuna sobre los beneficios disponibles. Se mencionan también problemas en la atención al usuario, demoras en los trámites, restricciones geográficas y escaso impacto de los incentivos en el bienestar del afiliado. En conjunto, estas percepciones reflejan la necesidad de fortalecer la cobertura, la comunicación institucional y la pertinencia de los servicios, de manera que se promueva un acceso más equitativo y una mejor percepción del valor que ofrece la caja de compensación.

COMENTARIOS 3(BUENO).

Tabla 40. Comentarios de las calificaciones bueno (3) de los servicios de la caja de compensación familiar - fecha de corte 24 de octubre de 2025

Categoría temática	Ejemplo representativo	Frecuencia	Porcentaje
Atención y servicio al usuario	Buena atención y respuesta oportuna	24	16.7%
Variedad y calidad de servicios	Ofrecen buenos servicios y beneficios	22	15.3%
Recreación, bienestar y cultura	Disfruto de las sedes recreativas y cursos	18	12.5%
Beneficios económicos y subsidios	Recibo la cuota monetaria y bonos	16	11.1%
Educación y formación	Acceso a cursos y apoyo escolar	11	7.6%
Salud y bienestar físico	Excelente servicio médico y de gimnasio	13	9.0%
Infraestructura y comodidad	Las instalaciones son muy buenas	10	6.9%
Acompañamiento institucional	Apoyan las actividades de bienestar	18	12.5%
Oportunidades de mejora	Faltan convenios con otras cajas	12	8.3%

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

El análisis de los 144 comentarios refleja una percepción ampliamente positiva sobre los servicios prestados por las cajas de compensación familiar. La mayoría de los participantes destaca la buena atención y disposición del personal, así como la variedad y calidad de los beneficios ofrecidos.

Las categorías más mencionadas corresponden a la atención al usuario, la recreación, el bienestar, los subsidios económicos y el acompañamiento institucional. Se valora especialmente el acceso a cursos, pasadías familiares, descuentos, bonos y la atención en salud.

Entre las oportunidades de mejora, se resalta el interés en ampliar convenios con otras cajas, fortalecer la cobertura territorial y ofrecer más alternativas de recreación y formación. En general, los comentarios reflejan satisfacción y confianza en la gestión de las cajas de compensación, percibidas como aliadas del bienestar familiar y laboral.

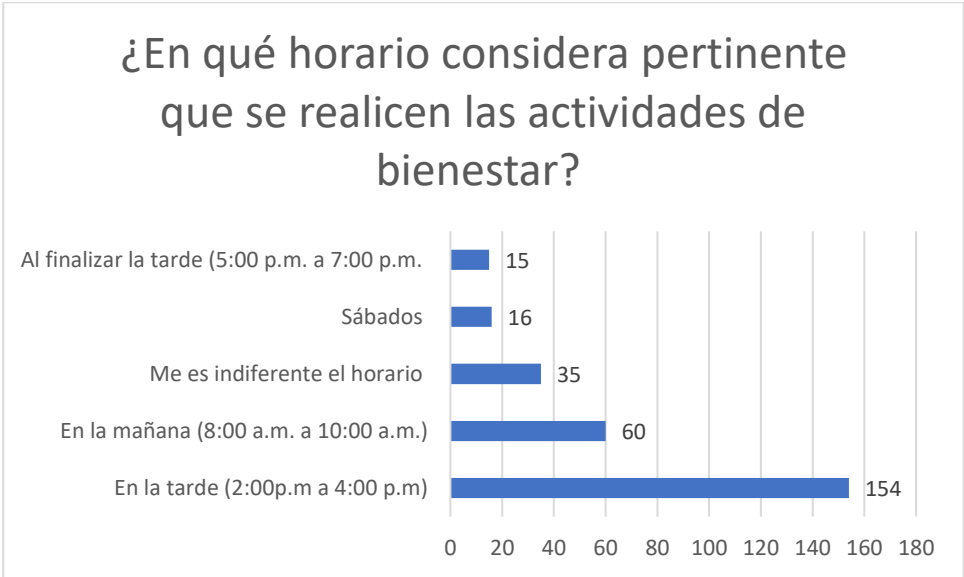
PREGUNTA 32. ¿En qué horario considera pertinente que se realicen las actividades de bienestar?

Tabla 41. Preferencia de horario para el desarrollo de las actividades de bienestar - fecha de corte 24 de octubre de 2025

HORARIO	RESPUESTAS	PORCENTAJE
(en blanco)	179	39,0%
En la tarde (2:00p.m a 4:00 p.m)	154	33,6%
En la mañana (8:00 a.m. a 10:00 a.m.)	60	13,1%
Me es indiferente el horario	35	7,6%
Sábados	16	3,5%
Al finalizar la tarde (5:00 p.m. a 7:00 p.m.	15	3,3%
Total general	459	

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Gráfico 23. Preferencia de horario para el desarrollo de las actividades de bienestar - Fecha corte a 24 de octubre de 2025



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

El gráfico muestra que la mayoría de los participantes (154) prefieren que las actividades de bienestar se realicen en la tarde (2:00 p.m. a 4:00 p.m.), lo que representa una clara tendencia frente a otras opciones. En segundo lugar, 60 personas indicaron preferencia por la mañana (8:00 a.m. a 10:00 a.m.), mientras que 35 afirmaron que el horario les es indiferente. Las opciones menos elegidas fueron los sábados (16) y al finalizar la tarde (15). Este resultado sugiere que programar actividades en la franja de la tarde maximizaría la participación, aunque ofrecer alternativas en la mañana podría atender a un segmento adicional.

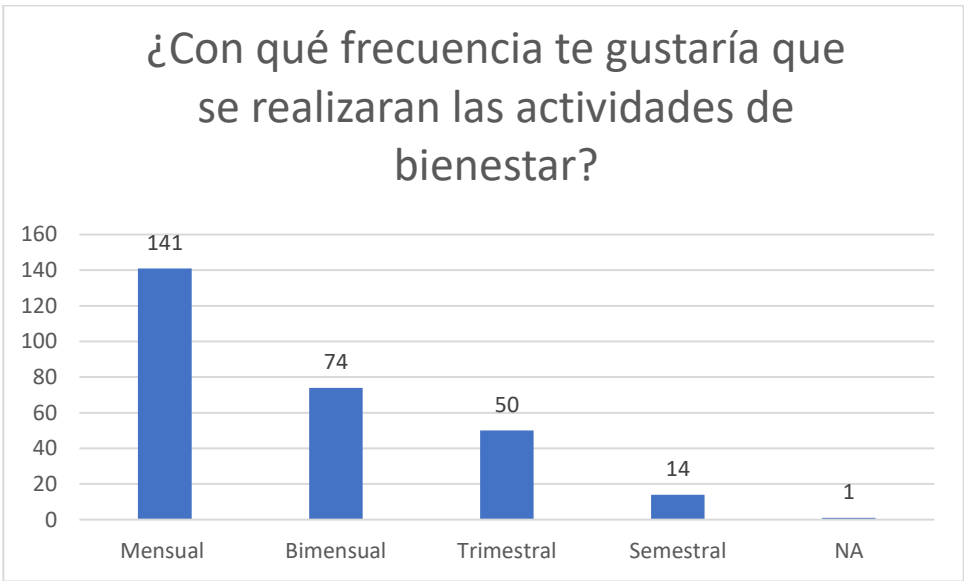
PREGUNTA 33. ¿Con qué frecuencia te gustaría que se realizaran las actividades de bienestar?

Tabla 42. Frecuencia para realizar las actividades de bienestar - fecha de corte 24 de octubre de 2025

PERIODICIDAD	RESPUESTAS	PORCENTAJE
(en blanco)	179	39,0%
Mensual	141	30,7%
Bimensual	74	16,1%
Trimestral	50	10,9%
Semestral	14	3,1%
NA	1	0,2%
Total general	459	

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Gráfico 24. Preferencia de horario para el desarrollo de las actividades de bienestar - Fecha corte a 24 de octubre de 2025



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

La mayoría de los participantes (141) prefieren que las actividades de bienestar se realicen mensualmente, lo que refleja una alta demanda por espacios frecuentes de integración y recreación. La opción bimensual ocupa el segundo lugar con 74 respuestas, seguida por trimestral con 50, mientras que la frecuencia semestral (14) y la opción NA (1) son marginales. Este patrón evidencia que los colaboradores valoran la regularidad en las actividades, lo que sugiere que una programación mensual fortalecería el bienestar y la participación activa en la organización.

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

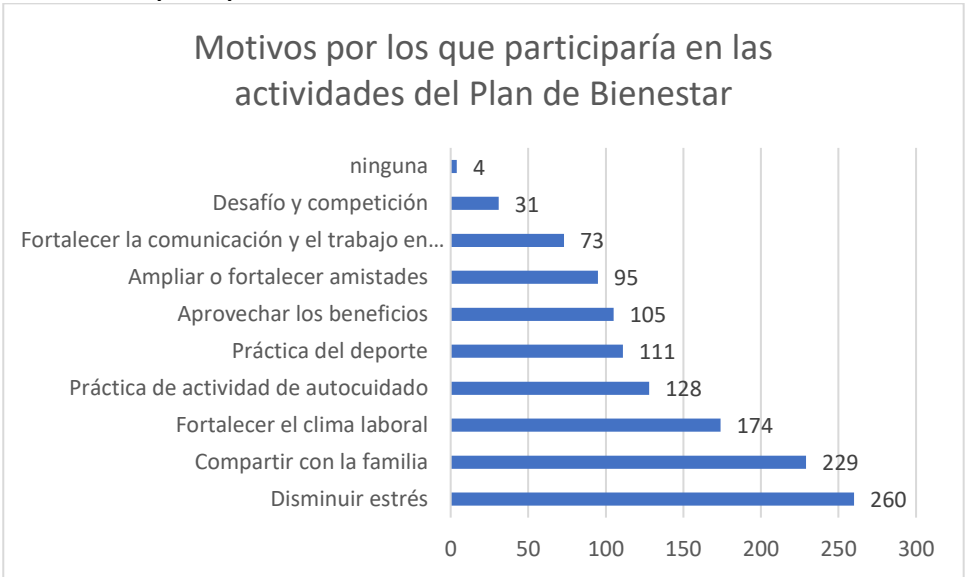
Tabla 43. Motivos de participación en las actividades de bienestar - fecha de corte 24 de octubre de 2025

Motivos	Respuestas	porcentaje
Disminuir estrés	260	21,5%
Compartir con la familia	229	18,9%
Fortalecer el clima laboral	174	14,4%
Práctica de actividad de autocuidado	128	10,6%
Práctica del deporte	111	9,2%
Aprovechar los beneficios	105	8,7%
Ampliar o fortalecer amistades	95	7,9%
Fortalecer la comunicación y el trabajo en equipo	73	6,0%
Desafío y competición	31	2,6%

ninguna	4	0,3%
Total general	1210	

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Gráfico 25. Motivos de participación en las actividades de bienestar - Fecha corte a 24 de octubre de 2025



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

La principal motivación para participar en las actividades del Plan de Bienestar es disminuir el estrés, con un 21,5% de las respuestas, lo que evidencia la importancia de estas actividades como estrategia para mejorar la salud mental y emocional. Le siguen motivos relacionados con la integración familiar (18,9%) y el fortalecimiento del clima laboral (14,4%), lo que indica que los colaboradores valoran tanto el bienestar personal como la cohesión social en el entorno laboral. Otros factores como la práctica de autocuidado, deporte y aprovechamiento de beneficios tienen menor peso, pero reflejan interés en hábitos saludables y ventajas económicas. En conjunto, los datos sugieren que las actividades deben enfocarse en reducir el estrés y promover espacios de convivencia familiar y laboral para maximizar la participación.

PREGUNTA 35. ¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Social? Seleccione uno.

Tabla 44. Motivos por los que no participación en las actividades de bienestar - fecha de corte 24 de octubre de 2025

Motivos	Respuestas	porcentaje
Carga laboral	156	34,0%
Falta de tiempo	141	30,7%
Ninguna	79	17,2%
Las actividades no son de su gusto	30	6,5%
Falta de motivación	23	5,0%
Todos los anteriores	17	3,7%
Otros	12	2,6%
Su jefe inmediato no le da autorización	1	0,2%
Total general	459	

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Tabla 45. Otros motivos por los que no participación en las actividades de bienestar - fecha de corte 24 de octubre de 2025

Motivos	Respuestas
---------	------------

Más orientación o propuestas con claridad en aminadas en beneficio y bienestar del personal	1
Acciones desmedidas de otros trabajadores que pueden atentar contra la salud e integridad física de los demás compañeros	1
Algunas veces coinciden con diligencias judiciales	1
Participo en todas	1
Por lo general las actividades solo se realizan en la sede Pasto	1
Problemas de Salud	1
Recuperarme	1
rehabilitación física	1
Si es en temas de torneos si no se controla a los participantes que no distinguen entre un espacio de compartir con los compañeros y se vuelve una competencia en donde no le importa la salud de los mismos y aun cuando ve el daño realizado no pide disculpas frente a los daños ocasionados, lo que conlleva a que no se ha apropiado correctamente el Código de integridad	1
Distancia entre el lugar y la oficina sin disponibilidad de transporte	1
Falta de presupuesto	1
Hay muchas actividades en la entidad todo el tiempo, entonces no se tiene claridad de que y para que	1
Total	12

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

La principal razón para no participar en las actividades de Bienestar Social es la carga laboral (34%), seguida por la falta de tiempo (30,7%), lo que evidencia que las responsabilidades laborales son el mayor obstáculo para la participación. Un 17,2% manifestó no tener ningún impedimento, mientras que factores como falta de gusto por las actividades (6,5%) y falta de motivación (5%) son menos relevantes. Los motivos agrupados en “Otros” reflejan necesidades específicas como mayor claridad en las propuestas, problemas de salud, distancia y falta de presupuesto. En conjunto, los datos sugieren que para incrementar la participación es clave ajustar horarios, mejorar la planificación y garantizar que las actividades sean atractivas y accesibles para todos.

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

Tabla 46. Iniciativas que desea se incluyan en el Plan de Bienestar - fecha de corte 24 de octubre de 2025

Categoría temática	Ejemplos de respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Actividades recreativas, paseos y pasadías	Paseos, pasadías, día de sol, viajes, caminatas ecológicas, salidas fuera de la ciudad	28	18.4%
Cine, teatro, museos y cultura	Cine, teatro, visitas a museos, actividades culturales, cursos artísticos	14	9.2%
Salud mental, emocional y bienestar integral	Talleres de manejo del estrés, pausas activas, spa, yoga, terapia emocional	20	13.2%
Actividades familiares e integración con hijos	Día de la familia, actividades con hijos, permisos familiares, celebraciones familiares	18	11.8%

Flexibilidad laboral y trabajo en casa	Trabajo en casa, jornada continua los viernes, flexibilidad horaria	9	5.9%
Reconocimiento, incentivos y bonos	Bonos de cine, spa, supermercados, incentivos por metas, reconocimiento al desempeño	15	9.9%
Capacitación y desarrollo profesional	Capacitación profesional, becas, cursos, desarrollo de habilidades, formación continua	11	7.2%
Deporte y actividad física	Torneos deportivos, gimnasio, caminatas, olimpiadas interterritoriales	10	6.6%
Ambiente y clima laboral	Mejorar el ambiente laboral, espacios de descanso, decoración natural (cactus)	7	4.6%
Actividades lúdicas y de integración entre compañeros	Integraciones, almuerzos, juegos, actividades lúdicas por equipos	9	5.9%
Otras (observaciones o sin propuesta concreta)	Comentarios de conformidad o sin nuevas sugerencias	6	3.9%

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Las respuestas muestran una alta preferencia por actividades de desconexión laboral y bienestar emocional, principalmente recreación, pasadías, paseos y actividades culturales. También se destaca la importancia de fortalecer la salud mental mediante talleres, pausas activas y sesiones de spa.

El componente familiar sigue siendo relevante: muchos funcionarios solicitan más actividades con hijos y permisos para compartir en familia. Otros temas recurrentes son el reconocimiento laboral, la flexibilidad en la jornada y el trabajo remoto parcial.

Evaluación de actividades de bienestar ejecutadas desde enero hasta agosto de 2025

Para el Grupo de Talento y Desarrollo Humano es importante conocer el nivel de satisfacción de las actividades desarrolladas en el Plan de Bienestar e Incentivos, por lo que lo invitamos a contestar la siguiente encuesta en su totalidad. Frente a cada ítem marque con una “X” el valor que mejor refleje su opinión teniendo en cuenta el grado de satisfacción con la actividad desarrollada, así: Excelente, Bueno, Aceptable o Deficiente o No aplica. Si tiene alguna observación o sugerencia adicional escríbala en la columna de Observaciones.

PREGUNTA 37. Teniendo en cuenta el Plan de Bienestar e Incentivos, señale las actividades en las que participó durante la presente vigencia:

Tabla 47. Actividades en las que participaron durante la vigencia 2025 - fecha de corte 24 de octubre de 2025

ACTIVIDAD	RESPUESTAS
Semana de la integridad	187
Actividades contempladas dentro del salario emocional	178
Conmemoración fechas especiales	178
Actividad física	134
Curso de integridad, Transparencia y Lucha contra la corrupción	126
Ferias de promoción de ahorro vivienda, seguros y cooperativas	120
Feria de Turismo y Caja de Compensación Familiar	94
Plan de Incentivos	83
Suscripción de compromisos de armonización e integridad del año	66

Torneos grupales	52
Feria Unidos somos más - Economía solidaria	36
Actividades niños y niñas (Semana de receso escolar junio)	35
Bienestar en el territorio	35
Feria programa servimos y educación	35
Torneos individuales o autóctonos	35
Concurso Halloween o celebraciones niños y niñas	31
Actividad de prepensionados	24
Semana Cultural y concurso de talentos - taller artes y artesanías	18
Teniendo en cuenta el Plan de Bienestar e Incentivos, señale las actividades en las que participó durante la presente vigencia:	1
Total general	1468

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Durante la presente vigencia, se evidenció una amplia participación en las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos, registrando un total de 1.468 participaciones. Las actividades con mayor asistencia fueron la Semana de la Integridad (187), las actividades de salario emocional (178) y la conmemoración de fechas especiales (178), seguidas por la actividad física (134) y el curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción (126). Estos resultados reflejan un interés sostenido por las acciones orientadas al fortalecimiento de la cultura institucional, el bienestar emocional y la promoción de valores éticos dentro de la entidad.

Por otro lado, se observó una menor participación en actividades como la Semana Cultural y concurso de talentos, las actividades de prepensionados y los torneos individuales o autóctonos, lo cual sugiere la necesidad de revisar las estrategias de convocatoria y adecuar las temáticas a los intereses de los diferentes grupos de funcionarios. En este sentido, se recomienda mantener las iniciativas con alta acogida, dado su impacto en la motivación y el sentido de pertenencia, e implementar acciones de mejora que incentiven la asistencia a actividades de carácter cultural, recreativo y de inclusión.

PREGUNTA 38. I. EN CUANTO A LAS ACTIVIDADES Y/O PROGRAMAS SEÑALADOS ANTERIORMENTE ¿La actividad y/o actividades desarrolladas cumplieron con las expectativas?

Tabla 48. Expectativas de las actividades en las que participaron durante la vigencia 2025 - fecha de corte 24 de octubre de 2025

CALIFICACIÓN	RESPUESTAS	PORCENTAJE
BUENO 3	256	55,8%
EXCELENTE 4	140	30,5%
REGULAR 2	33	7,2%
NO APLICA	13	2,8%
(en blanco)	11	2,4%
DEFICIENTE 1	6	1,3%
Total general	459	

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Gráfico 26. Expectativas de las actividades en las que participaron durante la vigencia 2025 - Fecha corte a 24 de octubre de 2025



Los datos muestran una percepción mayoritariamente positiva por parte de los participantes frente a las actividades de bienestar desarrolladas. El 86,3% de las respuestas se concentran en las categorías "Bueno" (55,8%) y "Excelente" (30,5%), lo que indica que las actividades lograron cumplir —y en muchos casos superar— las expectativas de los funcionarios.

Este resultado sugiere que las estrategias implementadas por el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano están alineadas con las necesidades e intereses de los colaboradores, generando experiencias satisfactorias que promueven el bienestar laboral.

Por otro lado, un 7,2% calificó las actividades como "Regular", lo cual puede interpretarse como una oportunidad de mejora. Estas respuestas podrían estar relacionadas con aspectos logísticos, de comunicación o de pertinencia de las actividades frente a los perfiles de los participantes.

El 1,3% que calificó como "Deficiente" representa una minoría, pero es importante considerar sus observaciones para identificar posibles fallas o áreas que no fueron atendidas adecuadamente.

Finalmente, el 5,2% restante corresponde a respuestas "No aplica" o en blanco, lo que podría reflejar desconocimiento, falta de participación o desinterés. Este grupo también merece atención para fomentar una mayor inclusión y participación en futuras actividades.

PREGUNTA 39. PARA MI DESEMPEÑO LABORAL, LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS GENERARON:

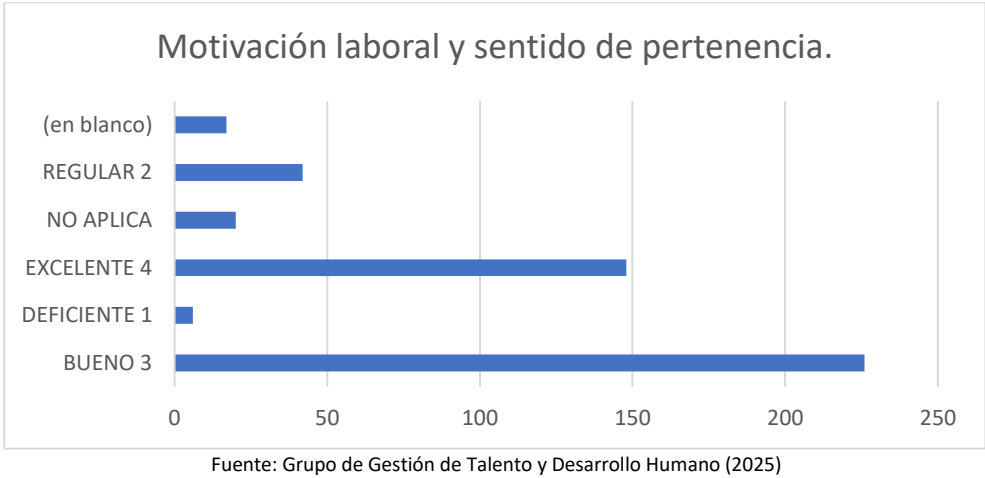
a) Motivación laboral y sentido de pertenencia.

Tabla 49. Expectativas de Motivación laboral y sentido de pertenencia - fecha de corte 24 de octubre de 2025

CALIFICACIÓN	RESPUESTAS	PORCENTAJE
BUENO 3	226	49,2%
DEFICIENTE 1	6	1,3%
EXCELENTE 4	148	32,2%
NO APLICA	20	4,4%
REGULAR 2	42	9,2%
(en blanco)	17	3,7%
Total general	459	

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Gráfico 27. Expectativas de Motivación laboral y sentido de pertenencia - Fecha corte a 24 de octubre de 2025



Los resultados muestran que el 81,4% de los participantes percibieron un impacto positivo en su motivación laboral y sentido de pertenencia, al calificar las actividades como “Bueno” (49,2%) y “Excelente” (32,2%). Esta tendencia reafirma que las estrategias implementadas no solo cumplen con los objetivos de bienestar, sino que también fortalecen el vínculo emocional de los funcionarios con la entidad.

Por otro lado, un 9,2% calificó esta dimensión como “Regular”, lo cual puede interpretarse como una señal de que, si bien las actividades fueron valoradas, podrían no haber generado un impacto profundo o sostenido en todos los casos. El 1,3% que calificó como “Deficiente” representa una proporción baja, pero significativa para revisar posibles brechas en la pertinencia o ejecución de las actividades.

Finalmente, el 8,1% restante corresponde a respuestas “No aplica” o en blanco, lo que podría estar relacionado con la falta de participación directa o con dificultades para identificar un efecto claro en su desempeño. Este grupo merece atención para asegurar que las estrategias de bienestar sean más inclusivas y lleguen a todos los perfiles funcionales.

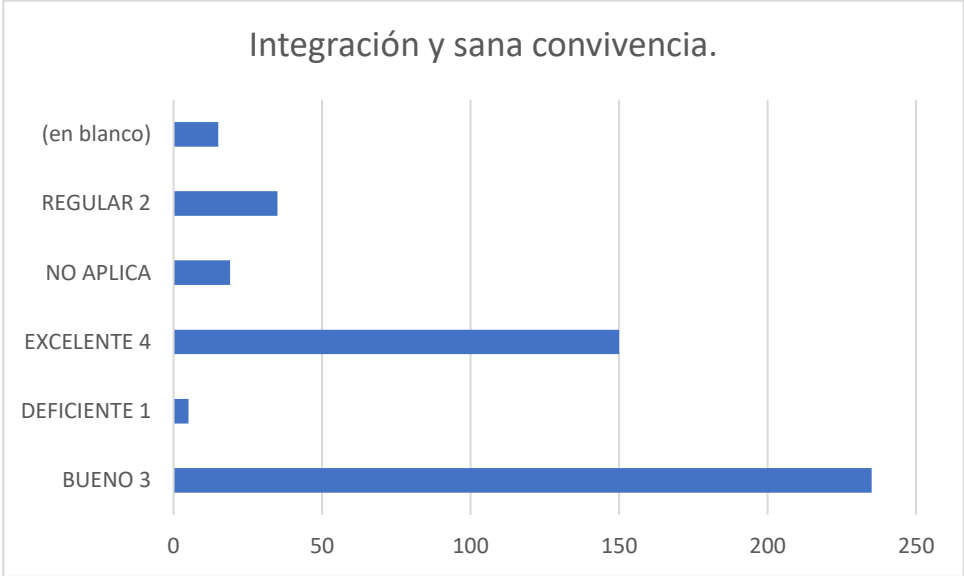
b) Integración y sana convivencia.

Tabla 50. Expectativas de Integración y sana convivencia - fecha de corte 24 de octubre de 2025

CALIFICACIÓN	RESPUESTAS	PORCENTAJE
BUENO 3	235	51,2%
DEFICIENTE 1	5	1,1%
EXCELENTE 4	150	32,7%
NO APLICA	19	4,1%
REGULAR 2	35	7,6%
(en blanco)	15	3,3%
Total general	459	

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Gráfico 28. Expectativas de Integración y sana convivencia - Fecha corte a 24 de octubre de 2025



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Los resultados reflejan una percepción altamente positiva respecto al impacto de las actividades en la integración y la sana convivencia. El 83,9% de los participantes calificaron esta dimensión como “Bueno” (51,2%) o “Excelente” (32,7%), lo que evidencia que las actividades promovieron espacios de encuentro, diálogo y fortalecimiento de vínculos entre compañeros.

Un 7,6% de las respuestas se ubicaron en la categoría “Regular”, lo cual puede interpretarse como una señal de que, si bien hubo beneficios, algunos aspectos podrían mejorarse, como la inclusión de todos los equipos o la pertinencia de las dinámicas grupales. El 1,1% que calificó como “Deficiente” representa una proporción muy baja, pero que debe ser considerada para identificar posibles barreras de participación o experiencias negativas.

El 7,4% restante corresponde a respuestas “No aplica” o en blanco, lo que podría estar relacionado con la no participación en actividades grupales o con dificultades para percibir un impacto directo en esta dimensión.

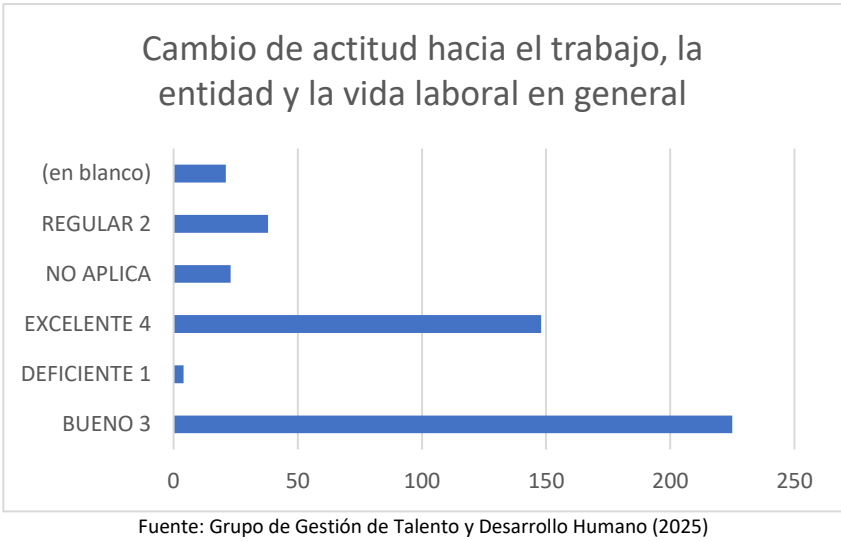
c) Cambio de actitud hacia el trabajo, la entidad y la vida laboral en general

Tabla 51. Expectativas de cambio de actitud hacia el trabajo, la entidad y la vida laboral - fecha de corte 24 de octubre de 2025

CALIFICACIÓN	RESPUESTAS	PORCENTAJE
BUENO 3	225	49,0%
DEFICIENTE 1	4	0,9%
EXCELENTE 4	148	32,2%
NO APLICA	23	5,0%
REGULAR 2	38	8,3%
(en blanco)	21	4,6%
Total general	459	

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Gráfico 29. Expectativas de cambio de actitud hacia el trabajo, la entidad y la vida laboral - Fecha corte a 24 de octubre de 2025



En caso de que los miembros del grupo familiar hayan participado de la actividad, considera que ésta o éstas generaron:

El 81,2% de los participantes manifestaron una percepción positiva frente al cambio de actitud generado por las actividades, al calificar esta dimensión como “Bueno” (49,0%) o “Excelente” (32,2%). Este resultado sugiere que las estrategias de bienestar no solo impactan el estado de ánimo inmediato, sino que también contribuyen a una transformación más profunda en la forma en que los funcionarios se relacionan con su entorno laboral.

El 8,3% de respuestas “Regular” indica que, si bien hubo un efecto, este no fue suficientemente significativo para todos los participantes. El 0,9% que calificó como “Deficiente” es muy bajo, pero debe ser analizado para identificar posibles factores que hayan limitado el impacto positivo.

El 9,6% restante, correspondiente a “No aplica” y respuestas en blanco, podría reflejar una desconexión con esta dimensión o una falta de claridad sobre el alcance de las actividades en términos actitudinales.

Pregunta 40. En caso de que los miembros del grupo familiar hayan participado de la actividad, considera que ésta o éstas generaron:

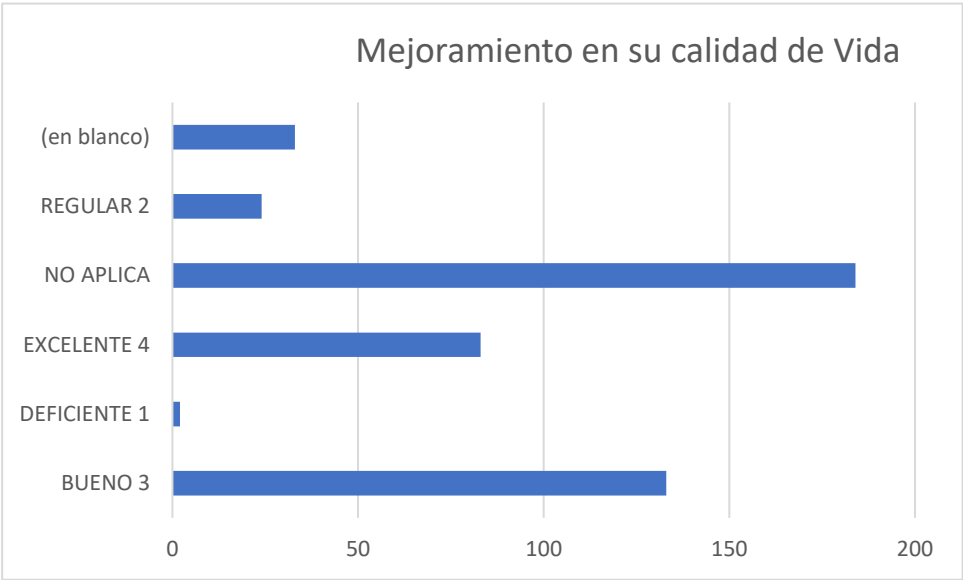
a) Mejoramiento en su calidad de Vida

Tabla 52. Expectativas de participación núcleo familiar frente al mejoramiento de la calidad de vida - fecha de corte 24 de octubre de 2025

CALIFICACIÓN	RESPUESTAS	PORCENTAJE
BUENO 3	133	29,0%
DEFICIENTE 1	2	0,4%
EXCELENTE 4	83	18,1%
NO APLICA	184	40,1%
REGULAR 2	24	5,2%
(en blanco)	33	7,2%
Total general	459	

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Gráfico 30. Expectativas de participación núcleo familiar frente al mejoramiento de la calidad de vida - Fecha corte a 24 de octubre de 2025



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

El 47,1% de los encuestados percibió que las actividades de bienestar generaron un impacto positivo en la calidad de vida de sus familiares, con un 29,0% calificando como “Bueno” y un 18,1% como “Excelente”. Este resultado evidencia que, para casi la mitad de los participantes, las estrategias implementadas trascendieron el ámbito laboral, logrando beneficios tangibles en el entorno familiar.

Sin embargo, un 5,2% calificó esta dimensión como “Regular” y un 0,4% como “Deficiente”, lo cual, aunque representa una proporción menor, señala la necesidad de revisar la pertinencia, accesibilidad y enfoque de las actividades dirigidas a los grupos familiares. Es posible que algunas de estas no hayan respondido adecuadamente a las expectativas o necesidades específicas de los hogares.

Por otro lado, el 47,3% de las respuestas se distribuyen entre “No aplica” (40,1%) y respuestas en blanco (7,2%), lo que indica que una parte significativa de los funcionarios no tuvo participación familiar directa en las actividades. Este hallazgo sugiere la importancia de fortalecer la comunicación, ampliar la cobertura y diseñar estrategias más inclusivas que fomenten la participación activa de las familias en los programas de bienestar institucional.

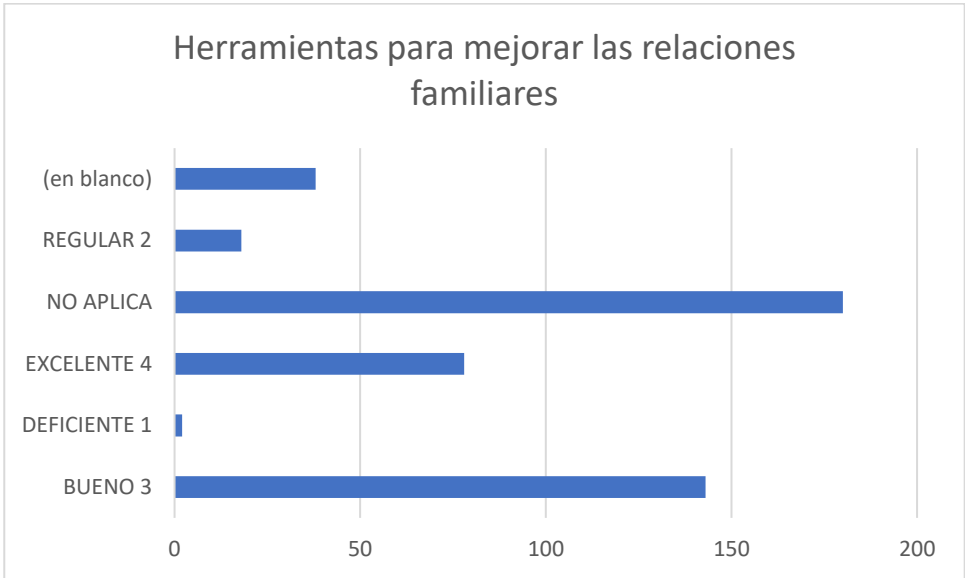
b) Herramientas para mejorar las relaciones familiares.

Tabla 53. Expectativas de participación núcleo familiar frente a las herramientas para mejorar las relaciones familiares - fecha de corte 24 de octubre de 2025

CALIFICACIÓN	RESPUESTAS	PORCENTAJE
BUENO 3	143	31,2%
DEFICIENTE 1	2	0,4%
EXCELENTE 4	78	17,0%
NO APLICA	180	39,2%
REGULAR 2	18	3,9%
(en blanco)	38	8,3%
Total general	459	

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Gráfico 31. Expectativas de participación núcleo familiar frente a las herramientas para mejorar las relaciones familiares - Fecha corte a 24 de octubre de 2025



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

El 48,2% de los participantes consideró que las actividades de bienestar ofrecieron herramientas útiles para mejorar las relaciones familiares, con un 31,2% calificando como “Bueno” y un 17,0% como “Excelente”. Este resultado indica que, para casi la mitad de los encuestados, las estrategias implementadas lograron aportar elementos valiosos para fortalecer los vínculos familiares.

Por otro lado, un 3,9% calificó esta dimensión como “Regular” y un 0,4% como “Deficiente”, lo que sugiere que, aunque en menor proporción, algunos funcionarios no percibieron un impacto significativo en este aspecto. Esto podría estar relacionado con la naturaleza de las actividades, su enfoque temático o la falta de seguimiento para aplicar lo aprendido en el entorno familiar.

El 47,5% restante, compuesto por un 39,2% de respuestas “No aplica” y un 8,3% en blanco, evidencia una baja participación de los grupos familiares o una posible desconexión con el objetivo de estas actividades. Este hallazgo resalta la necesidad de fortalecer la comunicación sobre los beneficios de la participación familiar y de diseñar actividades más inclusivas, que respondan a las dinámicas y necesidades reales de las familias de los funcionarios.

c) Espacio de recreación e integración novedoso

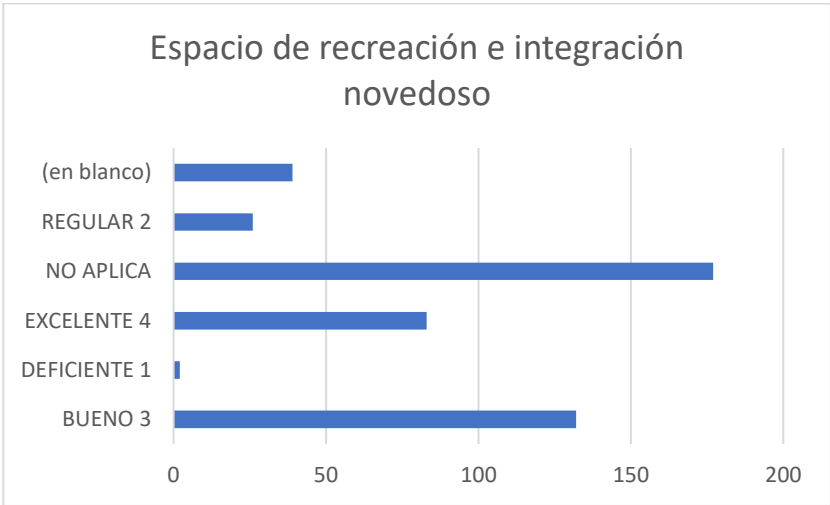
Tabla 54. Expectativas de participación núcleo familiar frente a espacios de recreación e integración novedoso - fecha de corte 24 de octubre de 2025

CALIFICACIÓN	RESPUESTAS	PORCENTAJE
--------------	------------	------------

BUENO 3	132	28,8%
DEFICIENTE 1	2	0,4%
EXCELENTE 4	83	18,1%
NO APLICA	177	38,6%
REGULAR 2	26	5,7%
(en blanco)	39	8,5%
Total general	459	

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Gráfico 32. Expectativas de participación núcleo familiar frente a espacios de recreación e integración novedoso - Fecha corte a 24 de octubre de 2025



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

El 46,9% de los encuestados percibió que las actividades ofrecieron un espacio novedoso de recreación e integración, con un 28,8% calificando como “Bueno” y un 18,1% como “Excelente”. Este resultado indica que, para casi la mitad de los participantes, las actividades representaron una oportunidad para compartir en un entorno diferente al habitual, favoreciendo la interacción familiar y el disfrute colectivo.

Sin embargo, un 5,7% calificó esta dimensión como “Regular” y un 0,4% como “Deficiente”, lo que sugiere que algunas actividades podrían no haber cumplido con las expectativas en cuanto a innovación, dinamismo o adecuación a los intereses de los participantes. Este aspecto representa una oportunidad para diversificar las propuestas recreativas y explorar nuevas metodologías que generen mayor impacto.

El 47,1% restante, compuesto por un 38,6% de respuestas “No aplica” y un 8,5% en blanco, evidencia una participación limitada de los grupos familiares o una posible falta de claridad sobre el objetivo recreativo de las actividades. Esto resalta la importancia de fortalecer la comunicación y el diseño de experiencias más atractivas y accesibles para todos los miembros del núcleo familiar.

PREGUNTA 41. EN CUANTO A LA LOGÍSTICA Y ORGANIZACIÓN.

1. ¿La información previa a las actividades fue adecuada y suficiente?

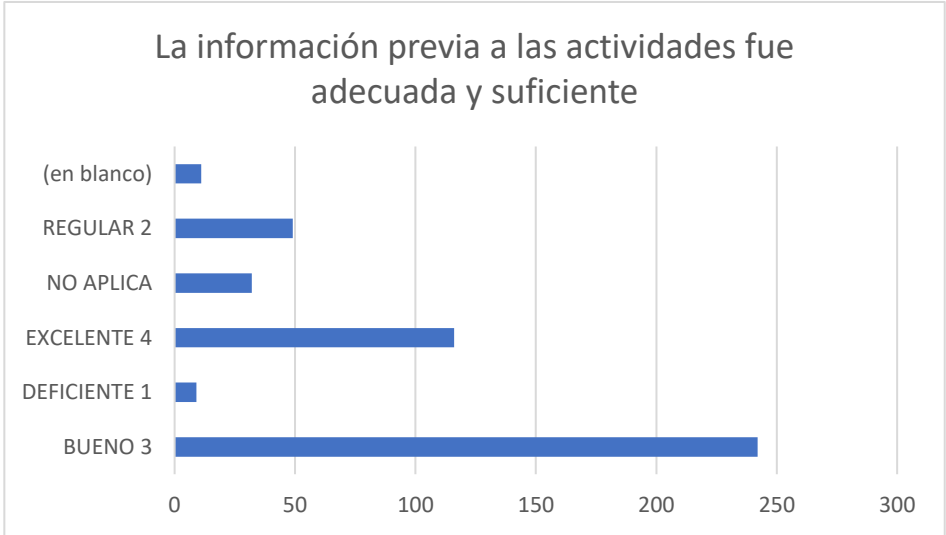
Tabla 55. Evaluación frente a la información previa de las actividades - fecha de corte 24 de octubre de 2025

CALIFICACIÓN	RESPUESTAS	PORCENTAJE
BUENO 3	242	52,7%
DEFICIENTE 1	9	2,0%
EXCELENTE 4	116	25,3%

NO APLICA	32	7,0%
REGULAR 2	49	10,7%
(en blanco)	11	2,4%
Total general	459	

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Gráfico 33. Evaluación frente a la información previa de las actividades - Fecha corte a 24 de octubre de 2025



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

El 78,0% de los participantes consideró que la información previa a las actividades fue adecuada y suficiente, con un 52,7% calificando como “Bueno” y un 25,3% como “Excelente”. Este resultado refleja una gestión comunicativa efectiva por parte del equipo de bienestar, lo cual es fundamental para garantizar la participación informada y oportuna de los funcionarios.

Sin embargo, un 10,7% de los encuestados calificó este aspecto como “Regular” y un 2,0% como “Deficiente”, lo que indica que aún existen oportunidades de mejora en aspectos como la claridad del mensaje, los canales de difusión utilizados o la anticipación con la que se entrega la información. Estos elementos son clave para asegurar que todos los funcionarios tengan acceso equitativo a la oferta de actividades.

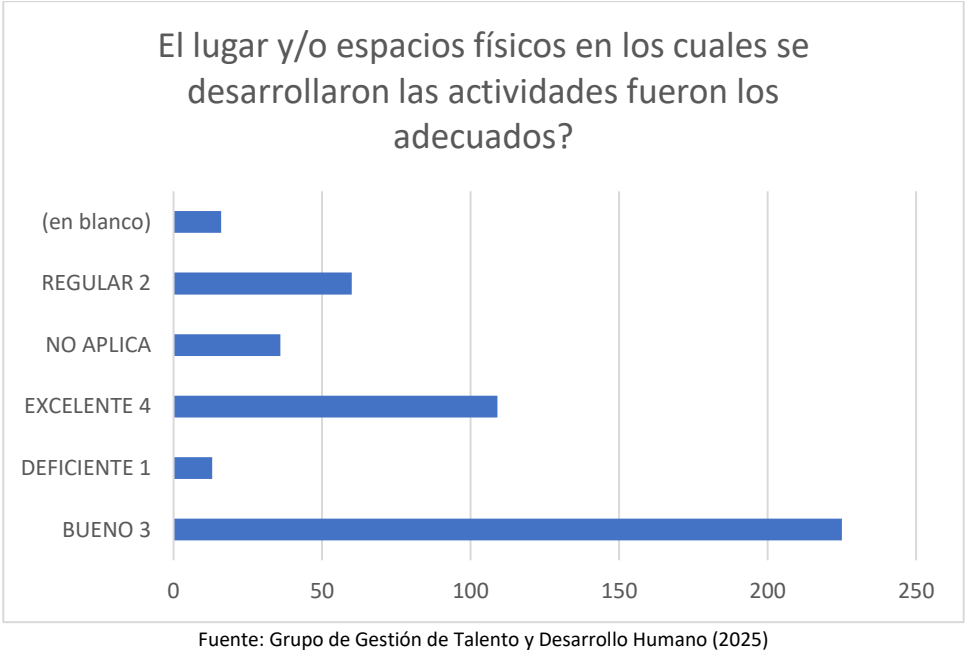
El 9,4% restante, compuesto por un 7,0% de respuestas “No aplica” y un 2,4% en blanco, podría estar relacionado con la falta de participación en las actividades o con dificultades para identificar la información recibida. Este grupo merece especial atención para fortalecer la cobertura y efectividad de las estrategias de comunicación interna.

2. El lugar y/o espacios físicos en los cuales se desarrollaron las actividades fueron los adecuados

Tabla 56. Evaluación frente a los lugares o espacios físicos donde se desarrollaron las actividades - fecha de corte 24 de octubre de 2025

CALIFICACIÓN	RESPUESTAS	PORCENTAJE
BUENO 3	225	49,0%
DEFICIENTE 1	13	2,8%
EXCELENTE 4	109	23,7%
NO APLICA	36	7,8%

Gráfico 34. Evaluación frente a los lugares o espacios físicos donde se desarrollaron las actividades - Fecha corte a 24 de 2025



El 72,7% de los participantes valoró positivamente los espacios físicos utilizados para las actividades, con un 49,0% calificando como “Bueno” y un 23,7% como “Excelente”. Este resultado indica que, en general, los lugares seleccionados fueron apropiados y cumplieron con las condiciones necesarias para el desarrollo de las actividades de bienestar.

Sin embargo, un 13,1% de los encuestados calificó este aspecto como “Regular” y un 2,8% como “Deficiente”, lo que sugiere que algunos espacios podrían no haber sido completamente adecuados en términos de comodidad, accesibilidad, capacidad o ambientación. Este hallazgo representa una oportunidad para revisar los criterios de selección de los lugares y considerar las sugerencias de los participantes para futuras actividades.

El 11,3% restante, compuesto por un 7,8% de respuestas “No aplica” y un 3,5% en blanco, podría estar relacionado con la no participación en las actividades presenciales o con la realización de eventos en modalidad virtual. Este grupo también debe ser tenido en cuenta para garantizar que las condiciones físicas de las actividades sean inclusivas y respondan a las diversas necesidades de los funcionarios.

3. ¿La duración de las actividades fue suficiente para el cumplimiento de los objetivos?

Tabla 57. Evaluación frente a la duración de las actividades - fecha de corte 24 de octubre de 2025

CALIFICACIÓN	RESPUESTAS	PORCENTAJE
BUENO 3	247	53,8%
EXCELENTE 4	105	22,9%
REGULAR 2	53	11,5%
NO APLICA	33	7,2%
(en blanco)	15	3,3%
DEFICIENTE 1	6	1,3%
Total general	459	

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)



Los resultados de la encuesta sobre si la duración de las actividades fue suficiente para su cumplimiento indican una **fuerte percepción positiva**, reflejando la eficiencia en la gestión del tiempo. Sumando las respuestas **"Bueno 3"** (53.8%) y **"Excelente 4"** (22.9%), un **76.7%** de los encuestados considera que el tiempo asignado fue el adecuado o más que suficiente para completar las tareas. Esta alta aprobación sugiere que la planificación temporal fue generalmente acertada. No obstante, una minoría del **12.8%** (**"Regular 2"** con 11.5% y **"Deficiente 1"** con 1.3%) considera que la duración fue insuficiente o estuvo ajustada, lo que señala la necesidad de revisar la carga de trabajo o la complejidad de las actividades para este segmento. Finalmente, un **7.2%** marcó **"No Aplica"**, lo que indica que no participaron o no pudieron evaluar directamente este aspecto de la actividad.

4. ¿La organización y la logística durante el desarrollo de las actividades fue el adecuado?

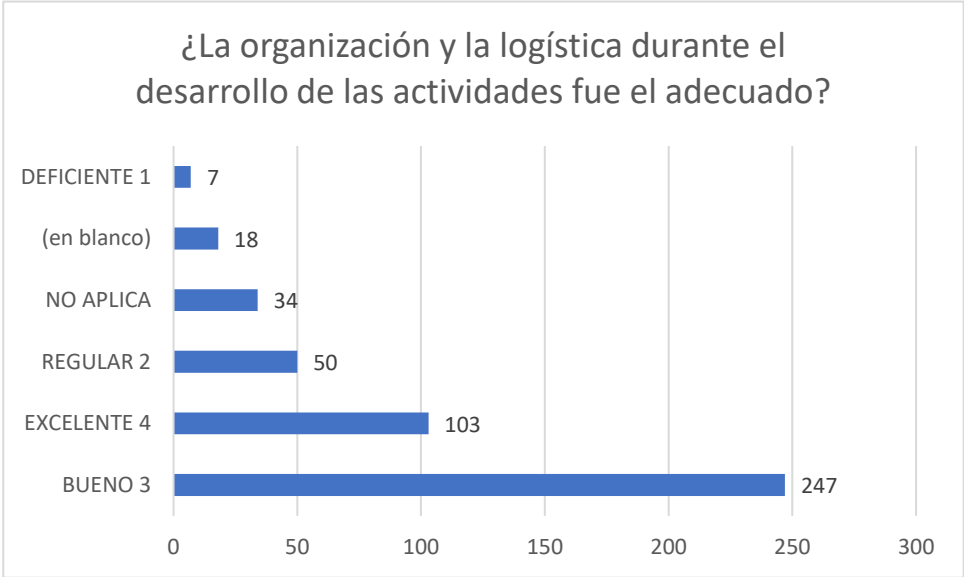
Tabla 58. Evaluación frente a la organización y logística - fecha de corte 24 de octubre de 2025

CALIFICACIÓN	RESPUESTAS	PORCENTAJE
--------------	------------	------------

BUENO 3	247	53,8%
EXCELENTE 4	103	22,4%
REGULAR 2	50	10,9%
NO APLICA	34	7,4%
(en blanco)	18	3,9%
DEFICIENTE 1	7	1,5%
Total general	459	

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Gráfico 36. Evaluación frente a la organización y logística - Fecha corte a 24 de 2025



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Los resultados de la encuesta sobre la organización y la logística durante el desarrollo de las actividades reflejan una percepción **predominantemente positiva** por parte de los encuestados. Al sumar las calificaciones de **"Bueno 3" (53.8%)** y **"Excelente 4" (22.4%)**, se observa que un **76.2%** de los participantes considera que la gestión logística fue efectiva y satisfactoria. Este alto porcentaje sugiere que los procesos de planeación y ejecución de las actividades se llevaron a cabo de manera adecuada. No obstante, existe un segmento menor, pero relevante, que califica la organización como **"Regular 2" (10.9%)** o **"Deficiente 1" (1.5%)**, lo que indica que aproximadamente un **12.4%** de la población experimentó fallas o ineficiencias que deben ser investigadas para lograr la excelencia total. Finalmente, es importante notar que un **7.4%** marcó la opción **"No Aplica"**, sugiriendo que estos participantes no estuvieron involucrados o no pudieron evaluar directamente la logística de las actividades.

5. ¿La alimentación suministrada fue adecuada y tuvieron la calidad esperada? (En caso de haberlos suministrado)

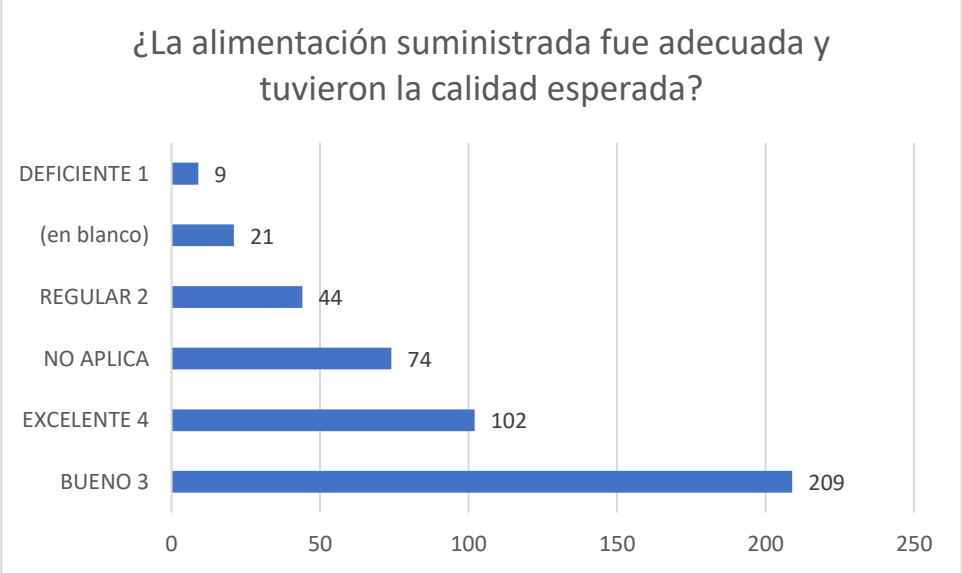
Tabla 59. Evaluación frente a la alimentación suministrada - fecha de corte 24 de octubre de 2025

CALIFICACIÓN	RESPUESTAS	PORCENTAJE
--------------	------------	------------

BUENO 3	209	45,5%
EXCELENTE 4	102	22,2%
NO APLICA	74	16,1%
REGULAR 2	44	9,6%
(en blanco)	21	4,6%
DEFICIENTE 1	9	2,0%
Total general	459	

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Gráfico 37. Evaluación frente a la alimentación suministrada - Fecha corte a 24 de 2025



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Con base en los resultados, se observa que la percepción general sobre la alimentación suministrada es positiva, ya que el 45,5% la calificó como **“Buena”** y el 22% como **“Excelente”**, sumando un 67,53% de opiniones favorables. Sin embargo, existe un 9,6% que la consideró **“Regular”** y un 2,00% **“Deficiente”**, lo que indica áreas de mejora en calidad y satisfacción. El 16,1% respondió **“No aplica”**, posiblemente por no haber recibido el servicio, y un 4,6 % dejó la respuesta en blanco, lo que sugiere falta de claridad o desinterés en la pregunta. En general, aunque la mayoría está conforme, se recomienda revisar los aspectos que generan insatisfacción para garantizar una experiencia más consistente y cercana a la excelencia.

PREGUNTA 42. AUTOEVALUACIÓN

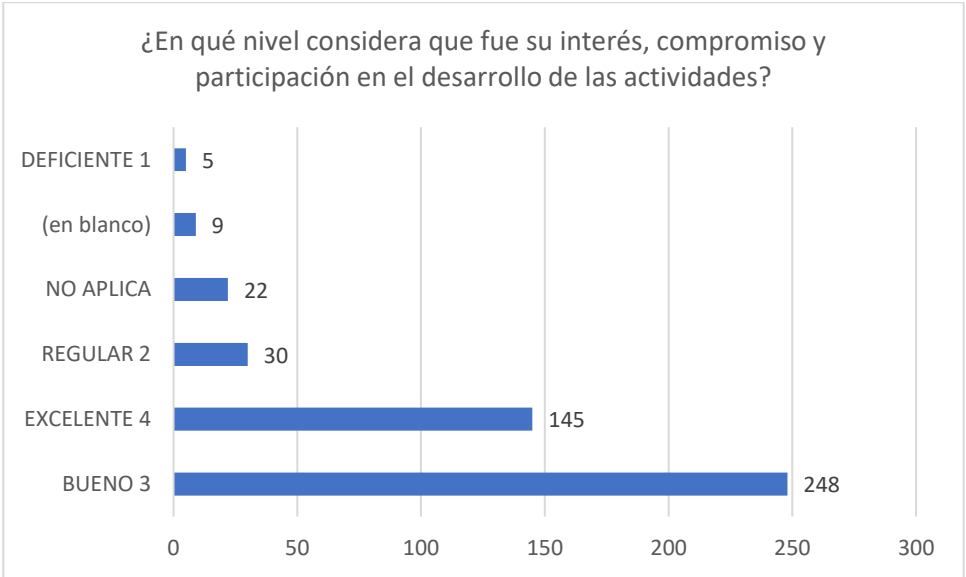
1. ¿En qué nivel considera que fue su interés, compromiso y participación en el desarrollo de las actividades?

Tabla 60. Evaluación frente a interés, compromiso y participación en las actividades de bienestar - fecha de corte 24 de octubre de 2025

CALIFICACIÓN	RESPUESTAS	PORCENTAJE
BUENO 3	248	54,0%
EXCELENTE 4	145	31,6%
REGULAR 2	30	6,5%
NO APLICA	22	4,8%
(en blanco)	9	2,0%
DEFICIENTE 1	5	1,1%
Total general	459	

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Gráfico 38. Evaluación frente a interés, compromiso y participación en las actividades de bienestar - Fecha corte a 24 de 2025



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Los resultados reflejan una percepción mayoritariamente positiva sobre el interés, compromiso y participación en las actividades, ya que el **85,6%** de los encuestados se ubicó en las categorías **Bueno (54,0%)** y **Excelente (31,6%)**, lo que evidencia un alto nivel de involucramiento. Sin embargo, un **6,5 %** se considera en nivel **Regular** y un **1,1 %** en **Deficiente**, lo que indica la existencia de un grupo reducido con baja motivación que podría requerir estrategias de mejora. Además, el **4,8 %** respondió **NO APLICA** y el **2,0%** dejó la respuesta en blanco, lo que sugiere falta de claridad en la pregunta o ausencia de participación en algunas actividades. En general, la tendencia es positiva, aunque existe oportunidad para fortalecer la motivación y llevar más participantes hacia niveles de excelencia.

2. ¿Volvería a participar de una manera activa en este tipo de actividades?

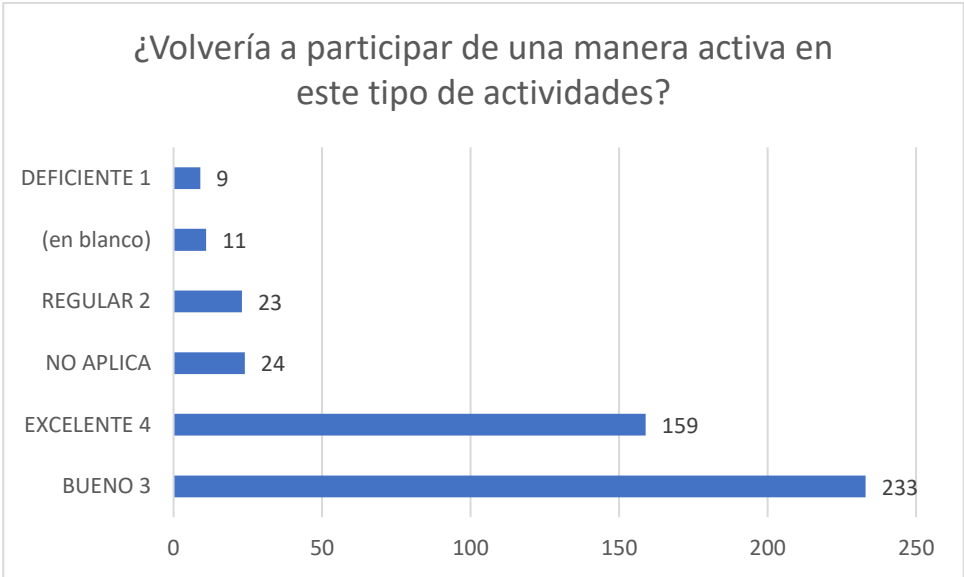
Tabla 61. Intensión de participar en las actividades de bienestar - fecha de corte 24 de octubre de 2025

CALIFICACIÓN	RESPUESTAS	PORCENTAJE
--------------	------------	------------

BUENO 3	233	50,8%
EXCELENTE 4	159	34,6%
NO APLICA	24	5,2%
REGULAR 2	23	5,0%
(en blanco)	11	2,4%
DEFICIENTE 1	9	2,0%
Total general	459	

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Gráfico 39. Intensión de participar en las actividades de bienestar - Fecha corte a 24 de 2025



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Los resultados muestran una percepción mayoritariamente positiva frente a la posibilidad de volver a participar activamente en este tipo de actividades. El 50,8% de los encuestados calificó la experiencia como “Bueno” y el 34,6% como “Excelente”, lo que indica que más del 85% tiene una disposición favorable hacia la continuidad de estas iniciativas. En contraste, las valoraciones negativas son mínimas: solo el 2,0% la consideró “Deficiente” y el 5,20 “Regular”, lo que evidencia un bajo nivel de insatisfacción. El 5,2 % indicó “No aplica” y un 2,4% dejó la respuesta en blanco, lo que podría asociarse a falta de claridad o pertinencia en la pregunta para algunos participantes. En general, los datos reflejan una alta aceptación y satisfacción, lo que sugiere que estas actividades cumplen con las expectativas y generan interés para futuras participaciones.

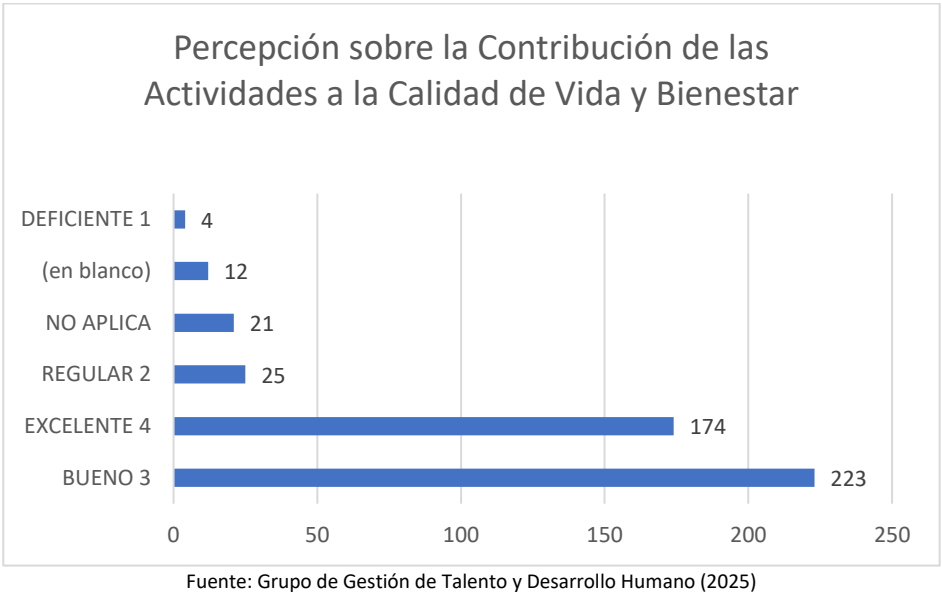
3. ¿Cree usted que este tipo de actividades contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida y al bienestar de funcionarios, funcionarias y contratistas de la entidad?

Tabla 62. Evaluación frente a la contribución del mejoramiento y calidad de vida de los funcionarios y funcionarias - fecha de corte 24 de octubre de 2025

CALIFICACIÓN	RESPUESTAS	PORCENTAJE
BUENO 3	223	48,6%
EXCELENTE 4	174	37,9%
REGULAR 2	25	5,4%
NO APLICA	21	4,6%
(en blanco)	12	2,6%
DEFICIENTE 1	4	0,9%
Total general	459	

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Gráfico 40. Evaluación frente a la contribución del mejoramiento y calidad de vida de los funcionarios y funcionarias - Fecha corte a 24 de 2025



Los datos evidencian una percepción mayoritariamente positiva sobre el impacto de las actividades en la calidad de vida y bienestar de los funcionarios y contratistas. El 86,5% de los participantes calificó las actividades como “Bueno” (48,6 %) o “Excelente” (37,9 %), lo que indica un alto nivel de aceptación y satisfacción. En contraste, solo un 5,4 % las considera “Regulares”, y un porcentaje mínimo (0,9 %) las percibe como “Deficientes”, lo que refleja que las críticas son marginales. El 4,6% indicó que “No aplica” y un 2,6 % dejó la respuesta en blanco, lo que podría asociarse a falta de información o participación en dichas actividades. En general, los resultados sugieren que estas iniciativas contribuyen significativamente al bienestar laboral, aunque se recomienda explorar las razones detrás de las calificaciones bajas para fortalecer la estrategia.

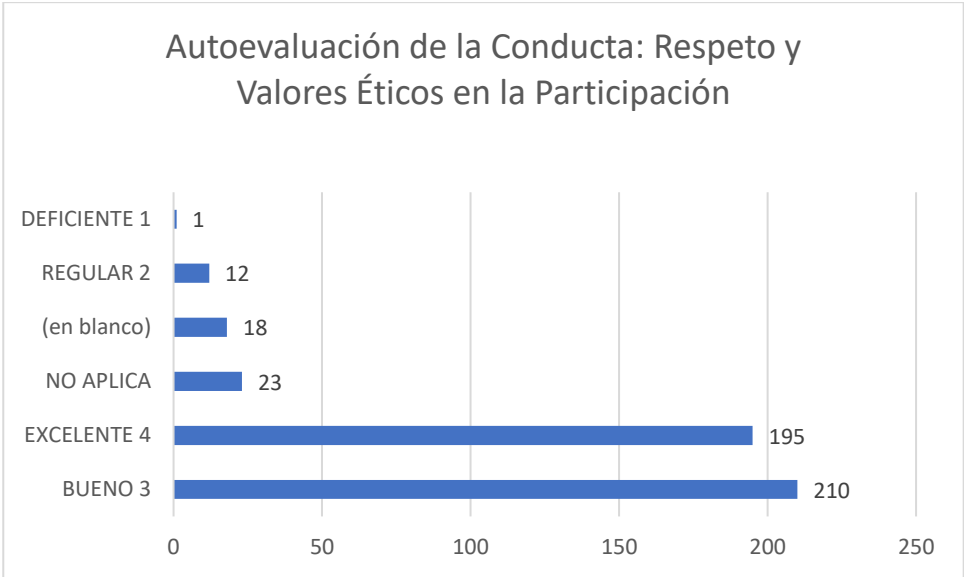
4. ¿Su participación en las actividades de bienestar fue respetuosa y actuó conforme a los valores éticos?

Tabla 63. Evaluación frente a la participación respetuosa de los funcionarios y funcionarias en las actividades de bienestar- fecha de corte 24 de octubre de 2025

CALIFICACIÓN	RESPUESTAS	PORCENTAJE
BUENO 3	210	45,8%
EXCELENTE 4	195	42,5%
NO APLICA	23	5,0%
(en blanco)	18	3,9%
REGULAR 2	12	2,6%
DEFICIENTE 1	1	0,2%
Total general	459	

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Gráfico 41. Evaluación frente a la participación respetuosa de los funcionarios y funcionarias en las actividades de bienestar - Fecha corte a 24 de 2025



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Los datos reflejan una percepción mayoritariamente positiva sobre la participación en actividades de bienestar y el respeto a los valores éticos. El 88,2% de los encuestados calificó su comportamiento como **Bueno (45,8%)** o **Excelente (42,5%)**, lo que evidencia un alto nivel de compromiso con la ética y el respeto en estas actividades. Un 5,0 % indicó que la pregunta **no aplica**, mientras que un 3,9% dejó la respuesta en blanco, lo que podría sugerir falta de claridad en la pregunta o desconocimiento del contexto. Las calificaciones negativas son mínimas: **Regular (2,6%)** y **Deficiente (0,2%)**, lo que indica que los casos de conductas poco alineadas con los valores éticos son aislados. En general, los resultados muestran una cultura organizacional sólida en términos de respeto y ética, aunque se recomienda revisar las razones detrás de las respuestas en blanco y “No aplica” para mejorar la comprensión y participación.

PLAN DE INCENTIVOS (SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN)

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

PREGUNTA 43. ¿Es usted servidor de carrera administrativa o Libre nombramiento y remoción?

Tabla 64. Identificación del tipo de nombramiento en la entidad - fecha de corte 24 de octubre de 2025

Categoría	Respuesta Seleccionada	Resultados Encuesta	RESULTADO REAL (Fuente BD funcionarios 2025)	Discrepancia
Afirmativo	SI	182	28	154
Negativo	NO	277	431	154
Total General		459	459	0

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

La comparación de resultados evidencia una severa discrepancia entre la autopercepción de los encuestados y la realidad administrativa, lo que sugiere una confusión conceptual significativa sobre el tipo de vinculación laboral. Mientras 182 personas afirmaron ser servidores de carrera administrativa o de libre nombramiento ("SI"), solo 28 están clasificados así en la fuente oficial (un error de 154 casos). Esta sobreestimación masiva indica que una gran mayoría de quienes respondieron afirmativamente probablemente ocupan cargos como provisionales, si bien les otorga la calidad de servidores públicos, no los clasifica legalmente como funcionarios de carrera o de libre nombramiento y remoción. Por lo tanto, para esta pregunta, la encuesta mide la percepción de pertenencia del personal más que la situación administrativa real de acuerdo con los registros.

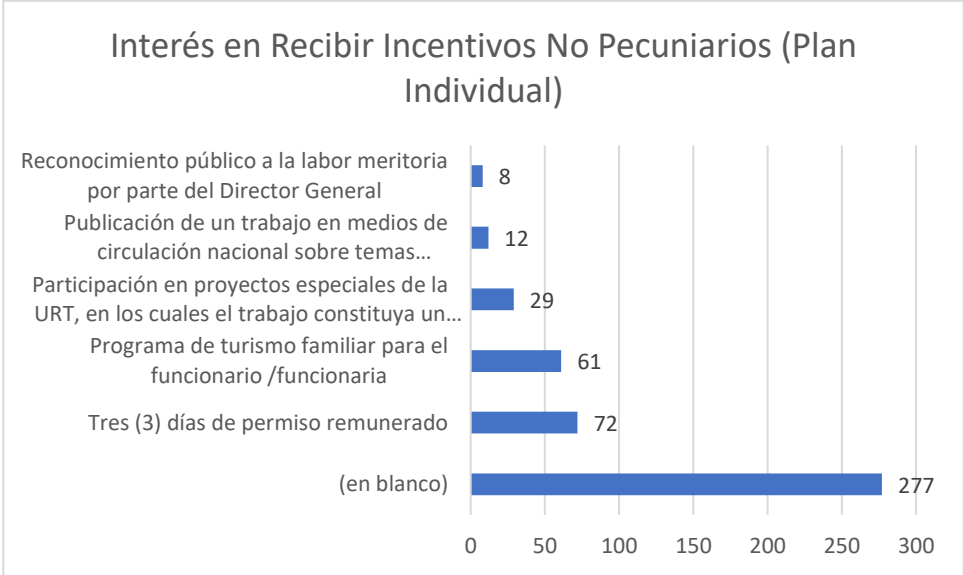
PREGUNTA 44. Teniendo en cuenta el Plan de Incentivos Individual ¿le gustaría recibir los siguientes incentivos no pecuniarios? Incentivos no pecuniarios: Entendido como el conjunto de beneficios o programas flexibles dirigidos a reconocer el desempeño de los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y los equipos de trabajo con resultados de desempeño en nivel sobresaliente.

Tabla 65. Identificación del tipo de incentivo individual - fecha de corte 24 de octubre de 2025

OPCIONES DE RESPUESTA	RESULTADOS	PORCENTAJE
(en blanco)	277	60,3%
Tres (3) días de permiso remunerado	72	15,7%
Programa de turismo familiar para el funcionario /funcionaria	61	13,3%
Participación en proyectos especiales de la URT, en los cuales el trabajo constituya un aporte valioso para el funcionario y para la entidad	29	6,3%
Publicación de un trabajo en medios de circulación nacional sobre temas relacionados con la misión de la URT	12	2,6%
Reconocimiento público a la labor meritoria por parte del Director General	8	1,7%
Total general	459	

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Gráfico 42. Identificación del tipo de incentivo individual - Fecha corte a 24 de 2025



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

El análisis de la pregunta sobre preferencias de incentivos en el Plan de Incentivos Individual muestra un alto nivel de desconocimiento o desinterés: el **60.3%** de los encuestados (277 de 459) no respondió. Este dato es relevante, considerando que solo **28** personas de la muestra son elegibles para el beneficio (empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción).

Entre quienes sí respondieron, los incentivos más valorados son los relacionados con el equilibrio vida-trabajo: **"Tres (3) días de permiso remunerado"** fue la opción más votada (**15.7%** o 72 personas), seguida por el **"Programa de turismo familiar"** (**13.3%** o 61 personas). En contraste, los incentivos vinculados al desarrollo profesional o reconocimiento público tuvieron baja aceptación (menos del 11%), lo que sugiere una preferencia por beneficios personales sobre los de visibilidad profesional.

2 JUSTIFICACIÓN

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 63 DE 80
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 13

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 10/12/2025

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

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

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

Teniendo en cuenta lo anterior, para la vigencia 2026, la UAEGRTD contempla la realización de un Sistema de Estímulos, que promueva las condiciones de vida laboral y el desarrollo de nuestros servidores, lo que hace necesaria la construcción de un plan que esté orientado a las necesidades del personal en el nivel nacional y territorial y a las necesidades institucionales.

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

En este sentido se hace necesario establecer para la vigencia 2026, acciones de intervención dentro de los programas de calidad de vida laboral y de protección y servicios sociales, que impacten a construir bienestar y equilibrio físico y emocional en la UAEGRTD, los cuales se definirán en el presente documento y que tendrán fundamento en la normatividad vigente, los lineamientos de la alta dirección, el plan estratégico institucional, el plan estratégico de talento humano y las expectativas de los funcionarios.

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

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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 64 DE 80
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 13

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 10/12/2025

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

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

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

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

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

Además de lo anterior, el Plan Estratégico de Talento Humano 2026 promueve la restauración del territorio, en armonía con el Plan de Vida y el Desarrollo Comunitario, priorizando el enfoque territorial como apuesta política que permite transformar y fortalecer las capacidades de los funcionarios y funcionarias, para el logro de las metas institucionales, por lo cual se adhiere a los objetivos estratégicos: 1) Empoderar a las comunidades e instituciones comunitarias en la defensa y el territorio de su derecho de restitución integral territorial para la toma de decisiones a partir de su autorreconocimiento y la autodeterminación de los pueblos y 2) Potenciar el liderazgo de las comunidades e instituciones comunitarias en la Restitución Integral Territorial- RIT para la regeneración de sus territorios en armonía con sus planes de vida Digna.

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

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

Teniendo en cuenta lo anterior, el plan de Bienestar de la Unidad de Restitución de Tierras pretende propiciar los cambios necesarios para mejorar las condiciones de existencia de los funcionarios y funcionarias que con responsabilidad dedican su vida al cumplimiento de la misión institucional enfocada en *“la protección y el*

reconocimiento de los derechos, y la reparación integral de las víctimas de despojo y abandono forzado, como aporte al desarrollo rural y la consolidación y construcción de la paz”.

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

3 OBJETIVO GENERAL

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

4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

5 CONTEXTO NORMATIVO.

Tabla 66. Contexto normativo - 4 de noviembre de 2025

Normatividad	Tema	Actividad relacionada con la norma
Resolución 217 A (III), 1948, arts. 22 – 23.	“Declaración Universal de Derechos Humanos”.	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Constitución Política de Colombia, 1991, arts. 48, 53, 54, 125 y 209.	“Constitución Política de la República de Colombia”	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Ley 100, 1993.	“Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”.	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Decreto 1567, 1998.	“Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de	Bienestar y Capacitación.

Normatividad	Tema	Actividad relacionada con la norma
	estímulos para los empleados del Estado”	
Ley 594, 2000.	“Por medio de la cual se dicta la Ley General de Archivos y se dictan otras disposiciones”.	Gestión Documental.
Ley 909, 2004	“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.	Gestión de Talento y desarrollo Humano.
Ley 1010, 2006.	“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Resolución 2646, 2008.	“Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”	Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo.
Decreto, 4801, 2011.	“Por el cual se establece la estructura interna de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas.”	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Decreto 4939, 2011.	“Por el cual se determina la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas”.	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Resolución 00652, 2012.	“Por la cualquier se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Decreto 1083, 2015.	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.	Gestión de Talento y desarrollo Humano.
Ley 1616 de 2013	“Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones”.	
Decreto 1072, 2015.	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.	Gestión de Talento y desarrollo Humano.
Ley 1857, 2017	Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la Familia y se dictan otras disposiciones”	Bienestar
Decreto 612, 2018.	“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales	Gestión de Talento y desarrollo Humano.

Normatividad	Tema	Actividad relacionada con la norma
	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	
Ley 1952 de 2019	En los numerales 4 y 5 del artículo 37, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado; tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como los funcionarios disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente	Gestión de Talento y desarrollo Humano.
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	
Ley 2191 de enero 6/2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral	

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

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

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

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

Manual operativo sistema de gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG 2021. El cual brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo.

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

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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 68 DE 80
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 13

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 10/12/2025

6 TÉRMINOS

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

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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 69 DE 80
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 13

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 10/12/2025

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

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

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

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

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

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

7 EJES FUNDAMENTALES DEL PLAN DE BIENESTAR “Caminando hacia el buen vivir”

Son fundamentos del Plan de Bienestar e Incentivos los fundamentados y señalados en el Decreto 1567 de 1998, en su artículo 15 así:

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

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

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

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

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

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

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

Gráfico 43. Ejes Plan de bienestar
Fecha de corte: 30 de noviembre.



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

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

Tabla 67. Ejes fundamentales del plan de bienestar
Fecha corte a 4 de noviembre de 2025

Eje	Componente	Contenidos del Sistema de Estímulos - Plan de Bienestar d Incentivos
EJE 1. Equilibrio psicosocial	factores psicosociales: Favorecimiento y fortalecimiento de la actividad física, deportiva, artística y lúdica	Favorecimiento y fortalecimiento de la actividad física, deportiva. - Implementación del Programa Entorno laboral saludable a través de SSST - Participación en los Juegos de la Función Pública - Torneos de Integración y juegos tradicionales “Juegos que Nos Conectan” - Programa al trabajo en bici “Actívate sobre Ruedas” - Caminatas urbanas y/o ecológicas. “Senderos de Integración” - Articulación interinstitucional sector agricultura Artística y Lúdica - Semana Cultural “saberes que inspiran” - Concurso de Talentos “voces y colores de la transformación” - Clases de baile (presenciales o virtuales)

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS		PÁGINA: 72 DE 80
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		VERSIÓN: 13

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 10/12/2025

		- Ferias de economía popular y solidaria - Entrada actividades culturales cine o teatro - Enfoque espiritual y de autocuidado-Clases de yoga y/o, mindfulness y/o talleres de relajación
	• Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral: protegemos y favorecemos el bienestar laboral	• Horarios flexibles • Teletrabajo (equipo de situaciones administrativas) • Resolución de beneficios de Salario emocional • Semana recreativa para las hijas e hijos de los servidores y servidoras de la Entidad, en edades de 6 a 12 años (junio, semana de receso escolar, diciembre) • Sala Amiga de la Familia Lactante en la URT. • Acciones por el Día de la Niña y el Niño. • “Encuentros Decembrinos que Nos Unen” • Jornada de compensación para semana de reflexión y semana de fiestas de fin de año. • Actividades o campañas virtuales enfocadas en técnicas relacionadas con el manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral. • Ferias de servicios (turismo, vivienda, salud, cooperativismo, cajas de compensación familiar)
	• Calidad de vida laboral: Viviendo y reconociendo saberes y prácticas	• Reconocimiento día del Servidor Público • Reconocimiento a los servidores y servidoras de conformidad con las profesiones • Actividades para Prejubilados • Celebración de cumpleaños • Acciones para el fortalecimiento de clima laboral (Bienestar en el territorio) y trabajo en equipo
	EJE 2. Armonía para el equilibrio mental	• Higiene mental o psicológica
	• Prevención de nuevos riesgos a la salud	- Semana de la salud “Semana vital” - Adecuación de espacios para el bienestar SSST

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS		PÁGINA: 73 DE 80
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		VERSIÓN: 13

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 10/12/2025

Eje 3. Diversidad e inclusión	Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad	Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad. Equipo de - Reconocimiento de los derechos de las mujeres de la Entidad y la población LGTBQ+ - Acciones por el día de la madre y el padre - Acciones día de la Secretaria y Secretario - Política Institucional de Mujer y Género - Beneficios dentro de la Resolución de salario emocional para servidores y servidoras pertenecientes a grupos y comunidades indígenas, negras, afrodescendientes, raizales y palenqueras. - “Acciones por la igualdad y la visibilización de identidades diversas
	Prevención, atención y medidas de protección	“Charlas y/o talleres para identificar y prevenir el acoso laboral, acoso sexual, violencia física, psicológica y cualquier forma de violencia basada en género o discriminación.” “Divulgación de protocolos, manuales y rutas de atención para prevenir, atender y proteger frente a violencias y discriminación por razones de género, orientación sexual, discapacidad, raza, etnia, religión, nacionalidad o ideología.”
EJE 4: Transformación digital	Conexiones que transforman	Conexiones que transforman- transformación digital - El objetivo de este eje es crear una cultura digital para el bienestar de tal forma que se pueda facilitar a los miembros de la entidad la gestión del flujo de trabajo, la asignación y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchas otras utilidades. - Software de caracterización y necesidades del personal de la entidad. - Talleres sobre el manejo de herramientas que facilitan el trabajo de los servidores y servidoras.
EJE 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público	“Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado” INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERÉS

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS		PÁGINA: 74 DE 80
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		VERSIÓN: 13

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 10/12/2025

	Desde la estrategia de Integridad, el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano, busca generar una estrategia pública positiva, pedagógica, enmarcadas en el Código de Integridad y así orientar las actuaciones de los servidores frente al comportamiento en el trabajo. Las mencionadas acciones pedagógicas están encaminadas a promover un cambio cultural en favor de la ética, la integridad y la transparencia en el ejercicio de la función pública. Las actividades están dirigidas para que, a lo largo del año, las acciones que se desarrollen presenten una relación directa entre el desarrollo de una cultura ética y de integridad con el fomento de la transparencia y de la no tolerancia con la corrupción, para facilitar no sólo el reconocimiento de valores sino también la apropiación de comportamientos por parte de los colaboradores, que permitan a su vez el fortalecimiento del servicio público. El concepto de conflicto de interés, se encuentra definido en el artículo 40 del Código Único Disciplinario de la Ley 734 de 2002. “Cuando el interés general propio de la función publico entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público”. Igualmente es importante mencionar el artículo 11 del Código de Procedimientos Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Ley 1437 de 2011 “Conflicto de Interés y causales de impedimento y recusación”. Por esto es necesario promover una cultura de integridad en los servidores públicos, para promover prácticas preventivas y evitar que el interés particular interfiera en la realización del fin al que debe estar destinada la actividad de la Entidad. De acuerdo con los lineamientos dados por el DAFP, seguiremos trabajando en la implementación de la política de conflicto de interés, en diferentes momentos, planeación, verificación de condiciones institucionales y seguimiento y evaluación. A continuación, las estrategias pertinentes: A) Suscripción de compromisos de integridad. B) Curso de Integridad y Lucha contra la corrupción C) Semana de la integridad, transparencia y Lucha contra la corrupción d) Reconocimiento trimestral “Ser integro vale la pena.
--	--

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

NOTA: El desarrollo de los ejes 2. armonía para el equilibrio mental y Eje 3. Diversidad e inclusión, se desarrollarán articuladamente con los equipos de seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, PIMGURT, cultura organizacional y quedarán consignadas en el plan de cultura organizacional y el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

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

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

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

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

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

LINEAMIENTOS.

Para otorgar los incentivos, se tendrá en cuenta a los empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, los cuales se establecerán con base en la calificación anual resultante de la evaluación del desempeño laboral del periodo 2024, en niveles de excelencia.

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

INCENTIVOS

Tabla 68. Incentivos
Fecha corte a 4 de noviembre de 2025

INCENTIVO INDIVIDUAL: Distinción por la Excelencia en el Servicio Realizar el reconocimiento individual a los mejores servidores de la entidad en las categorías	
Categorías	Tipo De incentivo a otorgar
1. Mejor servidor o servidora de libre nombramiento y remoción	a) Programa de turismo social para el funcionario/funcionaria, en cada una de las categorías y para cada uno de los ganadores, el cual incluya

2. Mejor servidor o servidora de carrera administrativa.	tiquete aéreo, hospedaje y alimentación. El valor del programa no puede exceder los \$2.241.067 por persona.
3. Mejor Gerente Público.	b) Descanso remunerado por 3 días para poder disfrutar del tiquete aéreo. c) Entrega de certificado de reconocimiento por el aporte a la entidad, con copia a la hoja de vida. d) Publicación de los nombres en las carteleras virtuales y medios de comunicación de la UAEGRTD. NOTA: En caso de declararse desierto alguno de los incentivos individuales, el presupuesto podrá ser reajustado entre los ganadores o al mejor equipo de trabajo.

INCENTIVO MEJOR EQUIPO DE TRABAJO: Premio a la Sinergia que Transforma” Realizar el reconocimiento a los mejores equipos de trabajo Se otorgará un incentivo pecuniario al equipo de trabajo que se distinga por la calidad y relevancia de su proyecto, una vez evaluada su pertinencia y viabilidad para mejorar los niveles de servicio de la Unidad de Restitución de Tierras.	
Quienes pueden participar	Tipo De incentivo a otorgar
Servidores y servidoras de libre nombramiento y remoción y carrera administrativa	a) BONO DE CONSUMO EN MONTO EQUIVALENTE A \$5.355.999 que se distribuirá equitativamente entre el número de participantes del proyecto. b) Entrega de certificado de reconocimiento por el aporte a la entidad, con copia a la hoja de vida. c) Publicación de los nombres en las carteleras virtuales y medios de comunicación de la UAEGRTD.
NOTA: En el mes de febrero se establecerá las categorías y criterios de selección de los mejores equipos de trabajo	

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (2025)

Criterios de Desempate: En los casos en los cuales más de una persona obtenga la mejor calificación en la evaluación de desempeño y/o acuerdo de gestión, la entidad deberá aplicar unos criterios de desempate los cuales se definirán a través del Subcomité Técnico de Talento Humano.

7.1.1 DEBERES DE LAS FUNCIONARIAS Y FUNCIONARIOS

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

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

servidor mediante el impedimento para participar en dos actividades de Bienestar en las que manifieste interés durante la vigencia.

3. Si el servidor o sus beneficiarios se inscriben y no asisten a las diferentes actividades programadas que no generan costo para la entidad y se presenta una de las dos situaciones mencionadas anteriormente, la sanción será la no participación en la siguiente actividad.

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

- Participar en la identificación de las necesidades de bienestar.
- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar, programados en el marco del Plan de Bienestar e Incentivos.
- Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar programados.
- Comprometerse a participar en las actividades aceptando las normas y condiciones de la misma.
- Actuar siempre fomentando los valores institucionales (honestidad, respeto, diligencia, justicia y compromiso), mediante su aplicabilidad en el desarrollo de las actividades.

7.1.2 BENEFICIARIOS:

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

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

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

7.1.3 ENTREGABLES

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

8 METAS

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

9 RECURSOS

9.1 Presupuesto

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

Tabla 69. Presupuesto 2026

Fecha corte a 4 de noviembre de 2025

Actividades	Presupuesto
Ejecutar el Plan de Bienestar e Incentivos	\$ 400.00.000
Plan de incentivos	\$ 12.079.200
Valor Total	\$ 412.079.200

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano – Grupo de Gestión Económica y Financiera (2025)

9.2 Requerimientos logísticos, técnicos y/o tecnológicos

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

1.

Salones o auditorios para la realización de las actividades
2.

Espacios físicos para la realización de actividades al aire libre
3.

Alimentación
4.

Papelería
5.

Software para el seguimiento a las actividades del programa y sistematización de participantes
6.

Software para la realización de encuestas
7.

Materiales didácticos

9.3 Recurso Humano

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

10 ANÁLISIS DE RIESGOS

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

Tabla 70. Análisis de Riesgos Plan de Bienestar e Incentivos 2025
Fecha corte a 4 de noviembre de 2025

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

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano – Grupo de Gestión Económica y Financiera (2025)

11 INDICADORES

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

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

Tabla 71. Indicadores -Fecha de corte: octubre 2025.
Fecha corte a 31 de octubre de 2025

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

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano – Grupo de Gestión Económica y Financiera (2025)

12 EVALUACIÓN

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

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

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

13 ANEXOS

Anexo 1: Cronograma de Actividades de Bienestar e Incentivos 2026.
Anexo 2: Beneficios de salario emocional 2026

14 PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN

Rosa Misaelina Ospina Peña- Asesora Líder de GGTDH - SG
Rebeca Mixsarai Vargas Ortega- Contratista- GGTDH
Tatiana González Montoya - Contratista- GGTDH
Betsy Solanyi Matiz Prado – Profesional Especializado - Grupo de Gestión de talento y Desarrollo Humano;
Diana Carolina Franco- Enlace de Calidad - Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

15 CONTROL DE CAMBIOS

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

Nota 1: El presente plan fue revisado y validado en la sesión N°5 del Subcomité Técnico de Talento Humano realizado el 09 de diciembre de 2025.

 UNIDAD DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 80 DE 80
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 13

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐ Fecha de aprobación: 10/12/2025

Nota 2: El presente plan se aprobó en la sesión N°4 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizado el 10 de diciembre de 2025.