

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 1 de 62

UNIDAD PARA LA ATENCIÓN Y REPARACIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2018

YOLANDA PINTO AFANADOR
Directora General

RUTH MARLEN RIVERA PEÑA
Secretaria General

EDGAR HERNANDO PINZON PAEZ
Coordinador Grupo de Talento Humano

2018

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 2 de 62

CONTENIDO

1.	OBJETIVO	4
2.	ALCANCE:	4
3.	DEFINICIONES.....	4
4.	ACTIVIDADES	6
4.1.	BIENESTAR SOCIAL.....	6
4.1.1.	GENERALIDADES	6
4.1.1.1	Introducción.....	7
4.1.1.2	Marco Normativo	7
4.1.1.3	Marco conceptual.....	8
4.1.1.4	Marco Institucional.....	9
4.1.2.	POLÍTICA DE BIENESTAR SOCIAL.....	9
4.1.2.1.	Objetivos Específicos.....	10
4.1.2.2.	Estrategias.....	10
4.1.2.3.	Prioridades de Bienestar Social	11
4.1.2.4.	Beneficiarios y condiciones	11
4.1.3.	PROPUESTA PROGRAMA DE PROTECCIÓN DE SERVICIOS SOCIALES	12
4.1.3.1.	Actividades Deportivas, Recreativas y Vacacionales.....	12
4.1.3.2.	Actividades Artístico - Culturales	14
4.1.3.3.	Preparación para pre pensionados.	16
4.1.3.4.	Identificación de la cultura organizacional	16
4.1.4.	PROGRAMA DE AUTOCUIDADO	17
4.1.4.1.	Marco Normativo	18
4.1.4.2.	Marco Institucional.....	19
4.1.4.3.	Marco Conceptual.....	23
4.1.4.4.	Experiencias Sobre el Cuidado Emocional.....	28
4.1.4.5.	Necesidad Del Programa	29
4.1.4.6.	Población Objetivo/ Beneficiarios.....	30
4.1.4.7.	Objetivos del Programa.....	31
4.1.4.8.	Dependencias Participantes	31
4.1.4.9.	Cadena de Valor.....	33
4.1.4.10.	Beneficios De La Realización Del Programa.....	34

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 3 de 62

4.1.4.11.	Duración Del Programa	35
4.1.4.12.	Riesgos De La Realización Del Programa	35
4.1.4.13.	Matriz De Marco Lógico.....	35
4.1.4.14.	Indicadores.....	37
4.1.5.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	38
4.2.	INCENTIVOS.....	49
4.2.1.	PRESENTACIÓN	49
4.2.2.	DEFINICIÓN DE SISTEMA DE INCENTIVOS.....	50
4.2.3.	Fines del Sistema	50
4.2.4.	Beneficios del Plan de Incentivos	51
4.2.5.	Principios que fundamentan el Plan de Incentivos.....	51
4.2.6.	Beneficiarios del Plan de Incentivos	52
4.2.7.	Periodicidad	52
4.2.8.	Responsable de la Política.....	52
4.2.8.1.	Comisión de personal	53
4.2.9.	Obligaciones respecto al Plan de Incentivos.....	54
4.2.9.1.	Obligaciones de las y los servidores:	54
4.2.9.2.	Obligaciones de la Unidad	54
4.2.10.	Otorgamiento de incentivos por desempeño individual.....	54
4.2.11.	Tipos de incentivos que puede contemplar el Plan.....	56
4.2.12.	Términos para el proceso de evaluación y entrega del incentivo	56
4.2.13.	Incentivos por logros en equipos de trabajo.....	58
4.2.14.	Tipos de incentivos a otorgar	61
4.2.15.	Incentivos con cuadro de honor	61
	BIBLIOGRAFÍA	62
	Anexo 1 Control de cambios.....	62

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 4 de 62

1. OBJETIVO

Crear planes estratégicos que mejoren la calidad de vida y desempeño laboral de todos los servidores de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, para elevar los niveles de motivación, alto rendimiento, calidez humana frente a la función desempeñada, sentido de pertenencia y compromiso.

2. ALCANCE:

El Programa de Bienestar Social e Incentivos inicia con la definición de la política de bienestar social y finaliza con la identificación de los tipos de incentivos a otorgar.

3. DEFINICIONES

- **Cliente:** Se debe considerar al cliente como el destinatario de los productos y/o servicios de la organización. Puede tratarse de una persona natural o jurídica. Es quien adquiere (comprador) y/o quien utiliza el producto o recibe el servicio (usuario/ consumidor).
- **Cultura Organizacional:** Esquema de valores y principios que son construidos y compartidos en forma auténtica por los integrantes de una organización. Conjunto de comportamientos y prácticas que son comunes y distintivos de las personas que pertenecen a ella.
- **Desempeño:** Resultados obtenidos de procesos y de productos que permiten ser evaluados y comparados en relación con las metas, los estándares, los resultados históricos y otros procesos y productos. Más comúnmente los resultados expresan satisfacción, insatisfacción, eficiencia y eficacia.
- **Estrategia:** Acción de largo y mediano plazo necesaria para alcanzar la visión. Camino a seguir por la organización para garantizar su supervivencia en el largo plazo. Medios o caminos escogidos (necesarios) para alcanzar posiciones futuras favorables (metas) con relación a otros competidores en determinado mercado
- **Indicadores:** Información numérica que cuantifica (mide) las dimensiones de entrada, salida y de desempeño de procesos, productos y/o servicios de la organización como un todo. Estas variables permiten medir, evaluar y comparar, cuantitativamente en el tiempo, su propio comportamiento y su posición relativa respecto de sus similares de otras realidades.
- **Indicador de Efectividad:** Mide el grado en que el sistema contribuye al logro de los fines para los cuales fue diseñado, así como al desempeño del servicio o de las tareas realizadas.
- **Indicador de Resultado:** son los indicadores que muestran los resultados de los procesos.
- **Innovación:** Mejoramiento, creación o introducción organizada de cambios positivos.
- **Meta:** Resultado bien definido que se pretende alcanzar en el futuro, está compuesta por objetivo, valor y plazo.

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 5 de 62

- **Reconocimiento:** Son los estímulos económicos o psicosociales que distinguen y promueven el desempeño exitoso o excelente.
- **Servicio:** Son todas las actividades desarrolladas por una persona o una organización, para satisfacer las necesidades de sus clientes o usuarios. El servicio es un intangible que se genera como resultado de la interacción entre personas.
- **Valores:** Conjunto de atributos compartidos por todo el personal de una organización que definen los comportamientos, lenguaje, símbolos actividades que orientan y/o conforman la cultura organizacional deseada.
- **Valor Agregado:** Es el conjunto de componentes o características útiles para el cliente, que un proceso incorpora o agrega al producto y/o servicio, que se produce o entrega para exceder los requisitos explícitos e implícitos del cliente.
- **Autocuidado:** Es una conducta que existe en situaciones concretas de la vida, dirigida por las personas sobre sí mismas, hacia los demás o hacia el entorno, para regular los factores que afectan su propio desarrollo y funcionamiento en beneficio de su vida, salud, bienestar y su trabajo. La estrategia está basada en la coordinación y gestión de acciones que impacten los sistemas de creencias, información, valores y prácticas relacionadas con el autocuidado del personal en la Unidad.
- **Burnout:** Se define como un estado de fatiga o frustración que aparece como resultado de la devoción a una causa, a un estilo de vida o a una relación que no produce las recompensas esperadas. No se trata de agotamiento por exceso de trabajo, sino de una especie de erosión del espíritu, que implica una pérdida de fe en la empresa de ayudar a otros. Este síndrome no está asociado directamente al cansancio sino a la desmotivación emocional y cognitiva que sigue al abandono de intereses que en un momento determinado fueron importantes para la persona.
- **Cuidado Emocional:** Conjunto de estrategias y herramientas dirigidos a promover el bienestar psicosocial y a prevenir, atender y mitigar los factores de riesgo psicosociales que puede generar la labor de atención a las víctimas.
- **Cuidado:** Es una competencia necesaria para las personas que se desempeñan en escenarios laborales de violencia, que implica el reconocimiento de los riesgos presentes en el contexto de trabajo, la disposición por comprender las necesidades de desarrollo propias y de los demás y la actuación para promover el bienestar integral de su red social.
- **Desgaste Psicosocial:** Se refiere al malestar sostenido en el tiempo y relacionado con el trabajo humanitario en los contextos de violencia. Esta experiencia incluye afectaciones a nivel físico, emocional, mental, relacional, existencial o espiritual. Carlos Martín Beristain¹ ha identificado como fuentes de desgaste emocional el estrés día a día, el estrés acumulativo, el estrés organizativo y el confrontarse con el dolor y situaciones extremas.

¹ Martín Beristain, Carlos. Manual sobre perspectiva psicosocial en la investigación de Derechos Humanos. Bilbao: Hegoa. 2007

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 6 de 62

- **Estrés:** Se refiere específicamente al estrés relacionado con la interacción social entre quien brinda ayuda y quien la recibe. Desde esta perspectiva se destacan efectos negativos a nivel laboral y familiar, siendo el bajo desempeño en el trabajo uno de los más notorios. Además, sobresale una tendencia a percibir a los demás en términos negativos, incluidos los destinatarios de la atención ofrecida.
- **Factores De Riesgo Psicosociales:** “En el marco de las políticas de protección a las personas en el ámbito del trabajo se refiere a las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo².”
- **Jornadas Del Buen Cuidado:** Son acciones de cuidado emocional adscritas a la Política del Buen Cuidado en la Unidad en los territorios y con los equipos de trabajo que presentan alto riesgo de agotamiento emocional asociado a la atención a víctimas por parte del personal de la entidad, siguiendo los lineamientos de la Unidad.
- **Multiplicadores:** Es una red de funcionarios formados y entrenados para brindar a sus compañeros, apoyo emocional no-profesional, primeros auxilios emocionales y atender presencial o virtualmente en casos de crisis. El programa se articula desde la oficina de gestión de riesgos y manejo de comunicaciones estratégicas de la Dirección General.
- **Mesa De Autocuidado:** Es un espacio para el seguimiento de iniciativas de cuidado emocional, riesgo de seguridad y cultura del Buen Cuidado. Se gestiona por un equipo de trabajo interdisciplinario, conformados por profesionales con diferentes formaciones y trayectorias que aportan sus conocimientos y experiencias, complementándose unos con otros para la toma de decisiones en torno al cuidado.
- **Salud Emocional:** Las personas que tienen una buena salud emocional son aquellas que mantienen una armonía entre lo que piensan, lo que sienten y lo que hacen. Son personas que se sienten bien consigo mismas y que establecen relaciones positivas con su entorno. Esta capacidad relacional para entablar y mantener buenos vínculos con los demás es de suma importancia para determinar el grado de salud psíquica del que goza alguien.

4. ACTIVIDADES

4.1. BIENESTAR SOCIAL

4.1.1. GENERALIDADES

² Beltrán, A. 2014. Factores psicosociales y bienestar del trabajador en investigaciones realizadas en Colombia y España, durante el período 2002 – 2012. Universidad del Rosario - Escuela de Administración Maestría en Administración en Salud Bogotá.

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 7 de 62

4.1.1.1 Introducción

Trabajando en pro del entorno laboral adecuado y dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del Sector Público Nacional, se formaliza el programa de Bienestar Social para los servidores públicos de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, el cual busca responder a las necesidades y expectativas de sus funcionarios, buscando favorecer el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del proyecto e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud enfocadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia y motivación del Servidor Público en la Unidad.

El programa de Bienestar social está orientado a la búsqueda del mejoramiento del ambiente laboral, con el fin de elevar la percepción favorable, la motivación y el bienestar de los servidores públicos, siendo esta una de las claves principales de una productividad efectiva.

4.1.1.2 Marco Normativo

Son fundamentos legales en la Unidad:

- Constitución Política de Colombia que consagra los derechos fundamentales y demás normativa aplicable en virtud del Bloque de Constitucionalidad.
- Ley 909 de 2004, en la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones
- Decreto Ley 1567 de 1998, actualmente vigente, regula el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, especialmente en su Título II, Capítulos I al IV, artículos No.13 a 38,
- Decreto 1227 de 2005, Artículos 69 a 85
- Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005, Subsistema de Control Estratégico, Componente Ambiente de Control, Elemento de Desarrollo del Talento Humano;
- Decreto 4802 de 2011 en su artículo 285 numeral 3 que dispone como función de la Secretaría General la de trazar las políticas y programas de administración de personal, bienestar social, selección, capacitación, incentivos y desarrollo del talento humano y dirigir su gestión.
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, Título 10 Sistema de Estímulos.

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 8 de 62

4.1.1.3 Marco conceptual

El Bienestar Social en la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas es un proceso de construcción permanente e interactivo, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, en el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.

El Programa de Bienestar Social de la Unidad, parte de la misionalidad que desarrollan los servidores públicos de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, quienes tienen mayor exposición a situaciones que pueden incidir en ese equilibrio emocional, físico, familiar, social y laboral por el permanente relacionamiento con hechos de violencia por el conflicto armado interno. Por consiguiente, hay una necesidad de fortalecer el cuidado del personal a través del programa del Grupo de Gestión del Talento Humano, Bienestar Social y Autocuidado previniendo así el desgaste emocional por adelantar actividades relacionadas directamente con el contexto del conflicto armado interno en actual proceso de pos acuerdo.

Uno de los objetivos principales del Programa de Bienestar Social, es el mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público y en lo posible de su familia, aplicando integralmente las directrices de Bienestar Social, dadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, éstos deben estar enmarcados dentro de dos componentes que son los Programas de Protección de Servicios Sociales y los Programas de Calidad de Vida Laboral, cada uno con diferentes módulos así:

1. Programas de Protección de Servicios Sociales³ incluye las actividades por ejes:

1.1 Deportivos, Recreativos y Vacaciona

1.2 Artísticos y Culturales

1.2.1 Capacitación no formal en convenio con otras entidades

1.3 Ecológico

1.4 Bienestar Fechas Especiales

1.5 Promoción y prevención de salud

1.6 Promoción de programas de Vivienda, Automóvil.

2. Por su parte los Programas de Calidad de Vida laboral⁴, se encuentran los relacionados con:

2.1 Evaluar la adaptación al cambio organizacional

3 Decreto Ley 1567, artículo 23: "[...] 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. Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad [...]"

4 Decreto Ley 1567 de 1998, artículo 24: "[...] El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos"

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 9 de 62

- 2.2 Preparar a los Pre pensionados
- 2.3 Plan de Incentivos y estímulos
- 2.4 Cuidado emocional
- 2.5 Educación formal básica y universitaria

En general, el Programa de Bienestar Social se refiere a las necesidades de los servidores públicos de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, sobre las condiciones de vida laboral y comprende planes de Seguridad y Salud en el Trabajo, actividades de integración, recreación, fomento de la actividad física y el deporte entre otros.

El Decreto único reglamentario 1083 de 2015, menciona seis programas a desarrollar en el área de calidad de vida laboral, estos son:

- 1) Medición del clima laboral bianual.
- 2) Evaluación de adaptación al cambio organizacional y acciones frente al cambio y desvinculación laboral asistida.
- 3) Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.
- 4) Identificación de la cultura organizacional.
- 5) Fortalecimiento del trabajo en equipo.
- 6) Adelantar programas de incentivos.

4.1.1.4 Marco Institucional

El marco institucional está centrado en el trabajo previsto en el plan anual de acción, además en el Sistema Integrado de Gestión; dentro de los objetivos allí contenidos, en numeral 5 establece: “Fortalecer los planes y programas, así como el desarrollo de actividades de formación, calidad de vida laboral y buen cuidado para la promoción y prevención de enfermedades laborales y accidentes de trabajo a todo nivel en la entidad”, de otra parte, el proceso de modernización institucional desde el punto de vista de la estructura, de los sistemas de información y de un nuevo enfoque actitudinal, donde uno de los temas principales es el trabajo en equipo, el cual en el programa de incentivos, se impulsa a través de los trabajos que presenten las y los servidores y que tengan un valor agregado para la Unidad; también el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la Unidad desde la implementación de Programas de Bienestar Social e incentivos de acuerdo con la normativa vigente.

4.1.2. POLÍTICA DE BIENESTAR SOCIAL

Teniendo en cuenta que una política de Bienestar Social Laboral debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales del funcionario dentro del contexto laboral, en la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas se ha establecido la Política de Bienestar Social Laboral así: “La Unidad para

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 10 de 62

las Víctimas reconoce la sensibilidad del tema que maneja y por tanto vela por la seguridad física y emocional, la calidad de vida de los servidores públicos, apoya y promueve su bienestar, mediante programas e incentivos orientados al mejoramiento del ambiente laboral, la cultura y el clima organizacional de la entidad con las limitaciones establecidas por la ley; para este propósito se implementa el Programa de Bienestar Social en la Unidad.

4.1.2.1. Objetivos Específicos

- Cumplir con las perspectivas de los servidores de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas del actual Programa de Bienestar Social y promover la participación en las actividades deportivas y reuniones de integración institucionales y familiares proyectadas.
- Crear espacios laborales que desarrollen un excelente ambiente laboral, la creatividad, participación y seguridad laboral de los servidores públicos de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas.
- Incrementar las actividades de Seguridad y Salud en el trabajo para mejorar la salud física, mental y social de los servidores públicos de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, en los lugares de trabajo y en la Unidad, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Promover la interiorización de los valores de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, de tal manera que se refleje en el actuar diario.

Son Objetivos Grupo de Gestión del Talento Humano: Implementar y ejecutar el conjunto de políticas, normas, programas y prácticas, que tiende a dirigir, fortalecer y promover el Grupo de Gestión del Talento Humano de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, con el fin de cumplir los Planes estratégicos de Bienestar Social.

4.1.2.2. Estrategias

El Programa de Bienestar Social, se llevará a cabo durante la vigencia del año 2018 dirigido a todos los servidores públicos de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, para optimizar la calidad de vida laboral, la satisfacción personal, social, familiar y profesional de los mismos, para ello se adoptan las siguientes acciones estratégicas:

Ejecutar acciones y actividades que estén enfocadas hacia un excelente clima laboral, que permita generar compromiso de los servidores públicos, motivación y cumplimiento con las metas fijadas.

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 11 de 62

Generar una comunicación de alto impacto, amplia y oportuna para el uso de los programas, actividades y eventos programados por la Unidad que fomenten participación.

Aplicar el régimen de estímulos e incentivos previsto en el Plan de Incentivos, para afianzar aún más el sentido de pertenencia, compromiso y mayor desarrollo de un ambiente de trabajo en equipo.

Enfocar las actividades de Bienestar Social en aspectos que conduzcan a mejorar la integración y comunicación de los servidores públicos de la Unidad y en lo posible vincular a sus familias.

Fortalecer y apoyar los programas que corresponden al mejoramiento continuo de la seguridad y salud en el trabajo y de las condiciones laborales en la Unidad.

4.1.2.3. Prioridades de Bienestar Social

Buscar coherencia entre la aplicación del proceso de ajuste Institucional con la adopción de los programas de Bienestar Social, de tal forma que no se causen traumatismos en las actividades normales de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas y la atención a la población objetivo.

4.1.2.4. Beneficiarios y condiciones

Tienen derecho a beneficiarse de los Programas de Bienestar Social los servidores públicos de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas y sus familias. El grupo familiar al que se refiere este beneficio será el contenido en el Parágrafo 2º del Artículo 70, numeral 5 del Decreto 1227 de 2005.

No pueden destinarse recursos dentro de los Programas de Bienestar Social para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de la Unidad y requieren para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de la alta dirección.

La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, buscando tener un Programa de Bienestar Social que se ajuste a las preferencias de los servidores públicos de la Unidad, como se refirió anteriormente, realizó una encuesta que nos permite identificar las actividades a ejecutar en la presente vigencia, cuyos resultados se presentan más adelante de acuerdo con los ítems registrados.

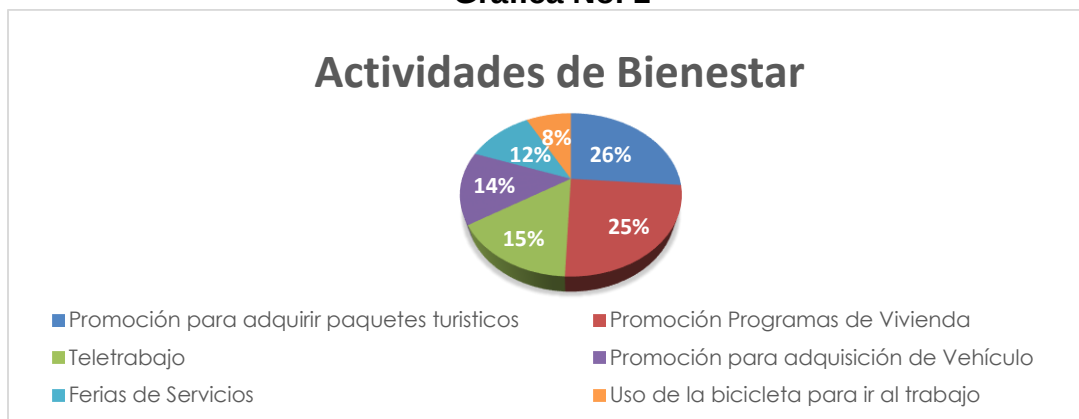
 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 12 de 62

4.1.3. PROPUESTA PROGRAMA DE PROTECCIÓN DE SERVICIOS SOCIALES

Trabajando en el cumplimiento del logro y éxito de la política de Bienestar Social que conlleve a resultados, satisfacción y desempeño cada vez más altos de sus servidores públicos y que se vean reflejados en la calidad de la prestación de nuestros servicios al interior de la Unidad y hacia la comunidad, se trabajarán aspectos dentro de los cuales se enmarcarán las actividades programadas para los servidores públicos y su núcleo familiar; así:

Para este fin se realizó una encuesta donde el resultado final resumido, se puede ver en la siguiente tabla que contiene las diferentes peticiones:

Grafica No. 1



La gráfica de las actividades de Bienestar solicitadas o que reflejan una mayor preferencia y que pueden generar mayor bienestar en los servidores públicos de la Unidad, proyectan que el 26 % de los servidores públicos de la Unidad que respondieron la encuesta, prefieren la promoción para adquirir paquetes turísticos, le sigue con un 25% la promoción de programas de vivienda, mientras el 15% prefiere el teletrabajo, un 14% se inclinó por la promoción para adquisición de vehículos, el 12% manifestó que le gustaría las ferias de servicios y tan solo el 8% selecciono el uso de la bicicleta para ir al trabajo.

Con la realización de estas actividades se proyecta apoyar y aportar en las expectativas de Bienestar que tienen los servidores públicos de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas.

4.1.3.1. Actividades Deportivas, Recreativas y Vacacionales

La recreación y deporte son importantes herramientas en el aprendizaje social del funcionario, generan espacios de comunicación, interacción y trabajo en equipo; que posibilitan el afianzamiento de valores institucionales y personales.

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 13 de 62

De igual manera, estas actividades ayudan a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de las y los servidores, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

Además, mediante actividades específicas que fortalezcan las habilidades sociales, emocionales y deportivas, se contribuye al mejoramiento de las condiciones físicas y mentales de los servidores de la Unidad.

Resultados del diagnóstico en deportes y recreación

Se aplicó una encuesta dirigida a todo el personal de la Unidad que fue diligenciada por 345 personas de 802, esto equivale al 43%, es decir es una muestra representativa de la Unidad.

En particular, los resultados obtenidos de las respuestas de los 345 funcionarios de planta corresponden a los porcentajes que se muestran en esta gráfica y son los siguientes:



Analizando las actividades deportivas se evidencia que la mayor preferencia está en las actividades de gimnasio con una participación del 22% de los servidores públicos que diligenciaron el instrumento, seguido por natación y yoga con el 14% los dos, bolos con el 9% y ciclismo con un 8% futbol y futbol 5 con tan solo el 5% cada uno; en otras disciplinas como voleibol, baloncesto, atletismo, tenis de mesa, billar, rana, ajedrez, mini tejo, y tenis de campo, se dieron porcentajes menos representativos por lo cual no se

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 14 de 62

pueden notar en la gráfica anterior. En este sentido se dará prelación a los deportes que mostraron mayor interés por los servidores públicos de la Unidad.

Considerando las actividades recreativas, no fueron incluidas las preferencias en la encuesta, ya que las constantes manifestaciones muestran que en general prefieren las relacionadas con la integración, con caminatas ecológicas y paseos familiares, seguido de los encuentros regionales y actividades con la familia, razón por la cual se mantendrán estas jornadas que se han venido desarrollando.

4.1.3.2. Actividades Artístico - Culturales

Una de las perspectivas del Programa de Bienestar Social, es incentivar la cultura en los servidores públicos de Unidad por lo cual se busca desarrollar aptitudes artísticas, así como la formación pertinente en dichas artes, facilitando su expresión y apreciación, fomentando la cultura y el arte como un medio de sensibilización, de esparcimiento y de interés por los valores artísticos, que influyan en la percepción generalizada en la entidad respecto al bienestar y como medio de integración entre los servidores de la Unidad y por qué no, de las familias también, mediante la divulgación, socialización e inclusión de los servidores en algunas actividades que han manifestado algunos servidores estar interesados en integrar grupos musicales o de danzas.

Resultados del diagnóstico en lo Artístico Cultural

Se consultó la disposición para integrar grupos artísticos y culturales, que sirvan como parte del esparcimiento, realcen sus habilidades y talentos artísticos.

Grafica No. 3



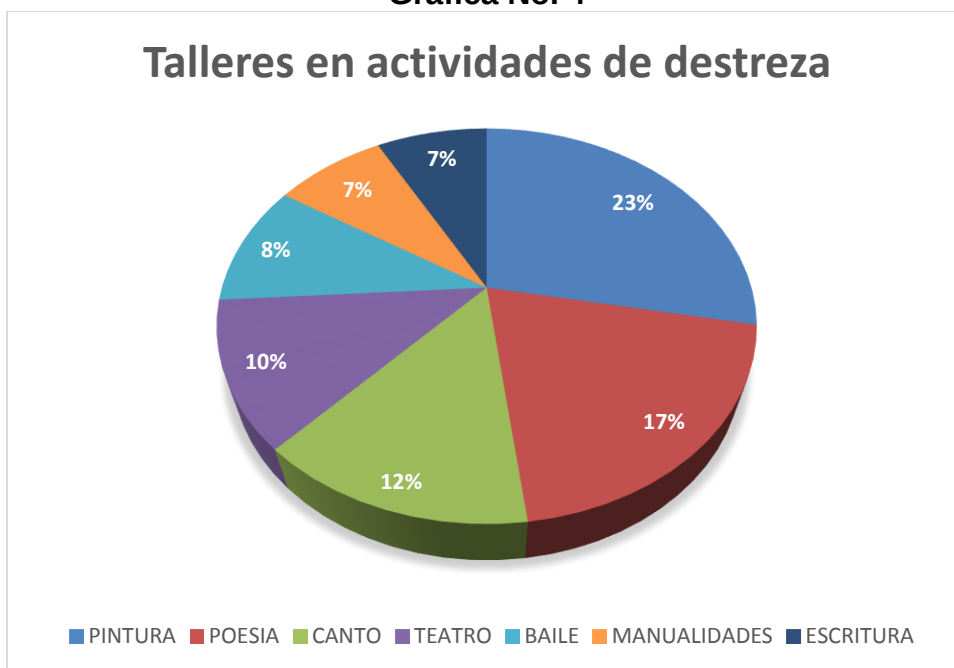
 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 15 de 62

Los resultados obtenidos en la Unidad muestran que la mayoría de los servidores públicos de la Unidad les gustaría conformar grupos de baile, música y danza estas tres categorías cuentan con un 19% de participación cada una, le sigue con un 13% canto, deportes con un 9% y teatro, artes en general y encuentro de talentos refieren a un 7% cada uno.

La minoría de los encuestados manifiestan el agrado de conformar grupos en categorías como pintura, coros, poesía, entre otros los cuales no se ven reflejados en la gráfica, ya que son muy pocas las personas interesadas.

Se realizará un plan el cual tendrá como foco principal buscar espacios de encuentros entre servidores públicos de la Unidad, para la creación de los grupos artísticos y culturales que cuenten con el apoyo de un instructor que los guíe y enseñe.

Grafica No. 4



Igualmente se consultó sobre actividades de destreza con mayor interés para realizar los talleres, los resultados evidenciados en la encuesta arrojaron que pintura es la favorita con un 23%, seguida de poesía con un 17%, canto con un 12%, teatro tiene una participación del 10%, baile 8%, manualidades y escritura con tan solo un 7% cada una. Cabe anotar que dibujo, danza, música y culinaria también fueron seleccionadas, pero con una mínima aceptación. Se planearán talleres y cursos donde se genere el espacio para aprender, enriquecer y mejorar las habilidades de los servidores públicos.

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 16 de 62

4.1.3.3. Preparación para pre pensionados.

Entre los aspectos a trabajar y desarrollar en el Programa de Bienestar Social, están las actividades para los pre pensionados de preparar, sensibilizar y capacitar al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

Los contextos para poder participar en este programa son; la primera trabajar con aquellos funcionarios que les faltan cinco (5) años para acceder a la edad pensional y la segunda con aquellos que les faltan tres (3) o menos años, para llegar a la edad y semanas cotizadas para solicitar el reconocimiento de una pensión. Así mismo este plan desde una perspectiva social y personal, pretende institucionalizar el programa de retiro laboral, para que el trabajador, cuente con las herramientas e instrumentos óptimos de tipo emocional y material, que le permitan enfrentar de forma positiva el cese de actividades laborales y dar paso al aprovechamiento del tiempo, con un enfoque de felicidad, productividad, relevancia y tranquilidad.

Llegado el momento de la jubilación, aparecen múltiples dudas sobre el comienzo de una nueva etapa, para quienes, por haber cumplido la edad y los requisitos del sistema de pensiones, se ven obligados a retirarse de su actividad laboral. Se emprenden nuevos retos y proyectos tales como qué hacer con el tiempo libre, cómo manejar los ingresos, el entorno familiar, entre otros.

Para afrontar este nuevo momento, este programa llevará a cabo actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la formación en la ocupación del tiempo libre, el crecimiento personal, la promoción y prevención de la salud, la familia, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

Así se pretende orientar y asesorar a los servidores públicos de la Unidad, próximos a pensionarse en la adopción de su nuevo rol de vida dentro de la sociedad y su familia, formarlos en la utilización de tiempo libre y reconocer el valioso aporte del funcionario(a) para el cumplimiento de la misión de la entidad.

4.1.3.4. Identificación de la cultura organizacional

Es de gran importancia y relevancia la cultura organizacional para lograr mejores niveles de desempeño y competitividad en las entidades.

Por eso los valores son de gran importancia para la cultura de la Unidad. La cultura puede orientarse en el caso de la Unidad hacia el compromiso, resultados y funciones.

De esta manera la cultura organizacional sirve de guía a los servidores públicos de la Unidad y da las pautas acerca de cómo las personas deben comportarse dentro de esta,

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 17 de 62

facilitando así el cumplimiento de las metas institucionales fijadas y permitir la toma de decisiones de la Unidad para poder determinar si es útil la aplicación de políticas y si es necesario el cambio de la cultura organizacional.

Aplicar una cultura más intensa en la Unidad, reconociendo y poniendo en práctica los valores y código de integridad, ya que son necesarios para cumplir con los objetivos y metas trazadas por la Unidad, generando sentido de pertenencia, compromiso, buen ambiente de trabajo y armonía.

4.1.4. PROGRAMA DE AUTOCUIDADO

El “Programa de Cuidado emocional” es adelantado desde el grupo de Talento Humano de la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, con base en una perspectiva diferencial que permite brindar herramientas de acuerdo con el rol, reconociendo el lugar de todas las personas que integran el talento humano de la Unidad.

Se debe considerar que el personal de la Unidad con mayor vulnerabilidad al desgaste emocional es el que atiende víctimas, por el hecho de recibir de manera directa la demanda de quienes han sufrido el impacto de la guerra. Para efectos prácticos, el programa tiene alcance en las Direcciones Territoriales y las dependencias misionales del nivel nacional.

Los niveles de afectación pueden variar, pero se debe tener claro que los efectos del conflicto armado sobre el talento humano tienen una perspectiva global y que hay un nivel de afectación que es institucional y afecta a la entidad. Por lo cual no se pueden desconocer las necesidades de autocuidado y cuidado emocional de la Unidad frente al riesgo psicosocial y al riesgo público identificados⁵.

El programa del Cuidado emocional para el personal de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas está orientado a la prevención del desgaste emocional, buscando favorecer el desarrollo integral y el fortalecimiento de la misión institucional.

Las líneas de acción para el desarrollo del talento humano en la atención a personas víctimas del conflicto armado están enmarcadas en los siguientes enfoques: psicosocial, de derechos, acción sin daño, transformador y diferencial⁶.

⁵ Identificación realizada por el Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo del Grupo de Gestión del Talento Humano.

⁶ Ministerio de Salud y Protección Social, (2013) Lineamientos para el desarrollo del talento humano en la atención a personas víctimas del conflicto armado. Ley 1448 de 2011 – decreto reglamentario 4800 de 2011.

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 18 de 62

Estos lineamientos buscan orientar a las instituciones que forman parte del SNARIV, en la adopción y el desarrollo de políticas laborales que garanticen el bienestar del talento humano que atiende personas víctimas.

Promulgan que las instituciones tienen responsabilidad frente al bienestar del personal vinculado en función de la atención a personas víctimas, por lo que deben adoptar políticas que favorezcan el desempeño personal y laboral, y prevengan, atiendan o mitiguen los factores de riesgo que pueda generar la labor de atención a personas víctimas.

4.1.4.1. Marco Normativo

Normas Generales		
Norma	Título	Aplicación
Ley 1448 de 2011	"Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones".	"ARTÍCULO 3°. VÍCTIMAS. Se consideran víctimas, para los efectos de esta ley, aquellas personas que individual o colectivamente hayan sufrido un daño por hechos ocurridos a partir del 1º de enero de 1985, como consecuencia de infracciones al Derecho Internacional Humanitario o de violaciones graves y manifiestas a las normas internacionales de Derechos Humanos, ocurridas con ocasión del conflicto armado interno (...) De la misma forma, se consideran víctimas las personas que hayan sufrido un daño al intervenir para asistir a la víctima en peligro o para prevenir la victimización".
Ley 1562 de 2012	"Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional"	Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan
Decreto Ley 1295 de 1994	"Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales".	Determina que uno de los objetivos del Sistema General de Riesgos Profesionales, es "Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad".

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 19 de 62

Normas Generales		
Norma	Título	Aplicación
Decreto 1084 de 2015	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Inclusión Social y Reconciliación”	*Artículo 2.2.1.3. Enfoque de desarrollo humano y seguridad humana. El Estado propenderá por generar contextos culturales, socioeconómicos seguros en los cuales las personas puedan potencializar sus capacidades, con lo cual se reducirá su vulnerabilidad frente a los riesgos derivados del conflicto armado. *Artículo 2.2.7.5.7. Talento humano para la atención a víctimas. Con la finalidad de promover la calidad de la atención a las víctimas referidas en el artículo 3 de la Ley 1448 de 2011 e incorporar el enfoque psicosocial, las entidades responsables de la asistencia, atención y reparación, deberán capacitar progresivamente al personal encargado en dicha materia de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Ministerio de Salud y Protección Social. Parágrafo. Las entidades del Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas gestionarán el desarrollo de estrategias y programas continuos de autocuidado y capacitación para los servidores públicos que orientan y atienden a las víctimas. (Decreto 4800 de 2011, artículo 169)

4.1.4.2. Marco Institucional

El marco institucional está centrado en el trabajo previsto en el Plan anual de acción, además en el Sistema Integrado de Gestión; dentro de los objetivos allí contenidos. El numeral 5 establece: “Fortalecer los planes y programas, así como el desarrollo de actividades de formación, calidad de vida laboral y buen cuidado para la promoción y prevención de enfermedades laborales y accidentes de trabajo a todo nivel en la entidad.

En el parágrafo del artículo 2.2.7.5.7. del Decreto 1084 de 2015 (Anterior Decreto 4800 de 2011), se menciona el “autocuidado” como un proceso necesario para el talento humano que se desempeña en este campo.

Resultado del conocimiento que se tiene sobre la guerra y sus efectos directos e indirectos es la consideración de que los servidores que se enfrentan a la labor de atender el sufrimiento humano se pueden afectar ya sea directamente o a través de las dinámicas de los equipos de trabajo⁷. La afectación no hace referencia solamente a las dinámicas y problemáticas derivadas de la interacción humano, lo cual se encuentra a cargo de los

⁷ Huertas, M. (2005). Aproximación a la Dinámica en Riesgos – Autocuidado en Equipos de Operadores Sociales que Trabajan con Desplazados en Pasto, Colombia. Revista Psykhe. 14 (2), 133- 147. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=96714211>

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 20 de 62

diversos programas de Bienestar del Grupo de Gestión del Talento Humano, sino de un plus de afectación que deviene de la violencia instaurada por el conflicto armado, que se transfiere al servidor que entra en contacto directo con la víctima que sufre y también la institución que en su dinámica asimila dicha violencia en sus relaciones, programas y proyectos, Con lo cual se indica que, para poder hacer este trabajo, es necesario desarrollar elementos que permitan la implementación de herramienta de cuidado emocional y autocuidado individual, con los equipos de trabajo y a nivel institucional.

4.1.4.2.1 Política del Buen Cuidado

La Unidad establece una política transversal a todas las dependencias de la entidad, “asumiendo como un principio de responsabilidad institucional que cuidar al personal a su servicio es una manera de garantizar el cumplimiento de la Ley de Víctimas y Restitución de Tierras.

Para la Unidad, cuidar es difundir al personal que no se pueden eliminar los riesgos, imprevistos o emergencias derivadas de la situación de violencia y conflicto armado en el país, pero que si pueden cambiar los comportamientos para disminuir la exposición a estos.

Cuidar es fortalecer una cultura preventiva que permita a todos y todas contribuir con la disminución de los riegos.

Cuidar es velar por la integridad y el buen nombre de la Unidad en todo el territorio nacional y en escenarios internacionales. Cuidar es resaltar la importancia del trabajo en equipo como herramienta para aliviar las cargas emocionales. Cuidar es ser consciente y fortalecer mi capacidad de ser gestor de mi cuidado y el de los demás⁸”.

A partir del trabajo realizado en la Unidad en materia de cuidado se han establecido tres niveles de las acciones de cuidado:

- **Autocuidado:** referido a acciones de cuidado cuyo desarrollo está principalmente en manos de la persona, por lo que la formación y capacitación resultan claves en su desarrollo.
- **Cuidado de los equipos:** reúne el conjunto de acciones de cuidado que se pueden desarrollar en equipo y que buscan prevenir o mitigar los riesgos y requieren un acompañamiento externo.

⁸ Unidad para las Víctimas. (2017). Manual del Sistema Integrado de Gestión. V.6.

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 21 de 62

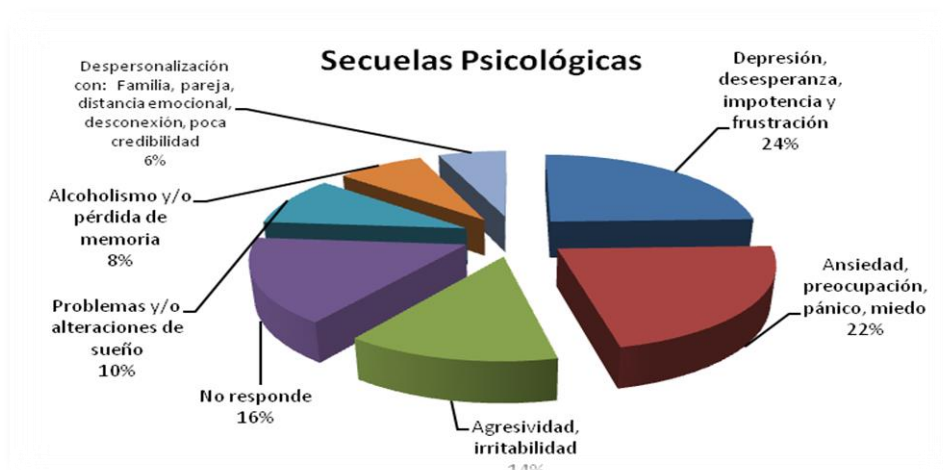
- **Cuidado institucional:** considera las acciones de cuidado que típicamente requieren de una estructura organizativa y administrativa para ser desarrolladas, como la política, la mesa de autocuidado, la estrategia de comunicaciones, entre otras.

4.1.4.2.2 Enfoque Psicosocial

El enfoque psicosocial adhiere los principios generales que define la Ley 1448 de 2011 conocida como la Ley de víctimas, es decir, es transformador, diferencial, integral, está enfocado en los daños, y se basa en la Dignidad humana, la Participación conjunta, y el respeto mutuo. Dado que el sufrimiento derivado de las graves violaciones al Derecho Internacional Humanitario - DIH y a los Derechos Humanos - DDHH afecta todas las dimensiones de lo humano (emocional, relacional, social, cultural, político) y las medidas de atención y asistencia buscan el restablecimiento efectivo de los derechos de las víctimas, brindar condiciones para llevar una vida digna y garantizar su incorporación a la vida social, económica y política, y las medidas de reparación integral que buscan aliviar, mitigar o revertir los daños ocasionados a las personas que han vivido hechos violentos.

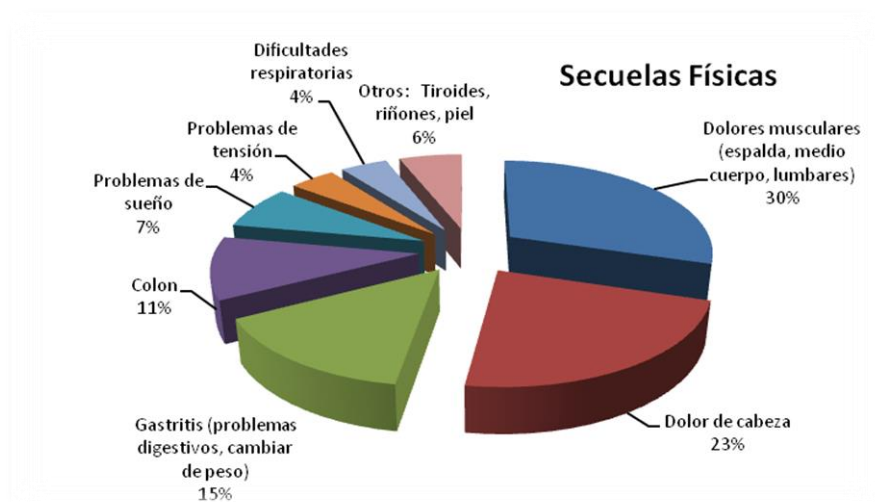
4.1.4.2.3 Desgaste Emocional en el Personal de la Unidad

Se conoce del desgaste emocional a partir de investigaciones realizadas por organismos de cooperación internacional y por el Ministerio Público, evidenciando que trabajar en contextos donde hay personas víctimas de violencia trae consigo una carga para el funcionario que desarrolla labores de atención. Un estudio de la Procuraduría General de la Nación evidenció que hay secuelas psicológicas y físicas expresadas en los siguientes diagramas⁹:

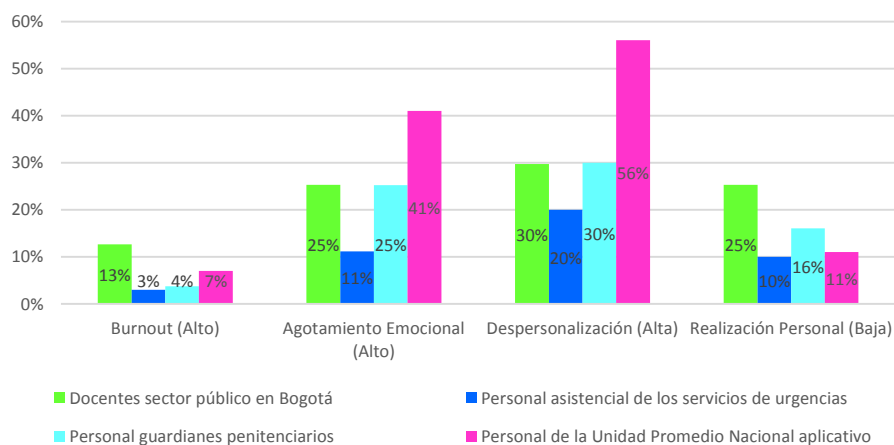


⁹ Fuente: MSPS: (2013). Líneas de acción para el desarrollo del talento humano en la atención a personas víctimas del conflicto armado

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 22 de 62

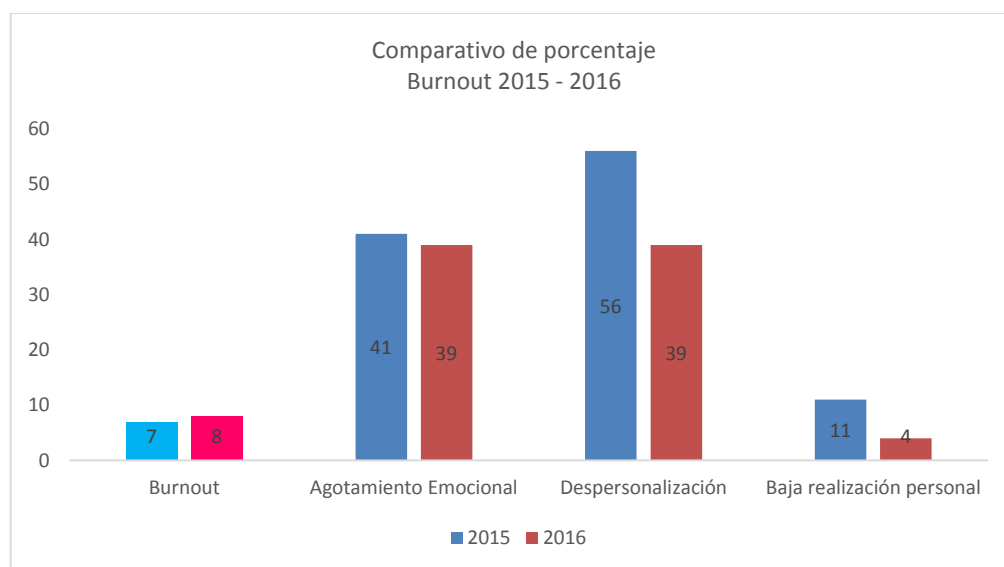


Por otro lado, los datos obtenidos en la Unidad para las Víctimas permitieron comparar al inicio del proceso en 2015, el desgaste del personal de la entidad comparado con el de otros trabajos, evidenciando que el síndrome de agotamiento emocional y el burnout son un riesgo latente para el personal de la entidad. Más significativamente el agotamiento emocional y la despersonalización se encuentran por encima de otros contextos de trabajo, también altamente demandantes. La realización personal, es decir el sentido de estar realizando una labor valiosa para otros y enriquecedora moral y éticamente es quizás un elemento de mitigación para el “síndrome de burnout”, el cual se encuentra dentro de la tabla de enfermedades laborales del Ministerio y trae consecuencias de difícil manejo para la institución y el trabajador.



 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 23 de 62

Por otro lado, es importante el monitoreo del desgaste emocional del personal dado que este obedece a variables de tiempo, territorio, rol, experiencia, entre otras que pueden ayudar a ajustar las estrategias de intervención y a identificar los perfiles de riesgo. Así mismo, el monitoreo ha permitido evidenciar que la intervención y el acompañamiento disminuyen el agotamiento y que por tanto se valida la necesidad de estas estrategias como parte de la labor que desempeña el personal de la entidad para que puedan continuar con su labor de *reparación integral a las víctimas*.



4.1.4.3. Marco Conceptual

A partir de investigaciones, recomendaciones de la comunidad internacional y la normatividad nacional se sabe que existe un malestar en el personal que integra los equipos de trabajo de las entidades que realizan atención, orientación o acompañamiento a víctimas, por lo que el talento humano requiere atención por parte de las entidades a las que pertenecen, ya sea que tengan relación directa o no con las víctimas del conflicto armado.

Este malestar o desgaste emocional se deriva inicialmente de la relación con el sufrimiento humano, el cual se transmite, generando una serie de dificultades que no pueden ser manejadas, afectando emocionalmente a las personas y las dinámicas de los equipos de trabajo¹⁰, los cuales también se puede agotar¹¹.

¹⁰ Corporación AVRE, Proyecto Estrategia de Autocuidado de la Salud Mental Dirigida a Servidores Públicos y Contratistas que Atienden y Orientan Víctimas en la Defensoría del Pueblo y la Fiscalía General de la Nación.

¹¹ Este aspecto se conoce como trauma institucional (Aarón y Llanos, 2004) o desgaste de los equipos profesionales (Lira, 1999 en Pérez, 1999).

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 24 de 62

4.1.4.3.1. El Sentido de Cuidar

El cuidado es un proceso complejo que implica un compromiso con el otro. Al considerar su estrecha relación con el desarrollo, lo entendemos como un asunto de dignidad que implica reconocer el valor particular de cada persona, sus recursos, sus preferencias, sus expectativas y sus sueños. El cuidado implica crecimiento individual y colectivo. Quien cuida es un promotor del reconocimiento del otro en la máxima expresión de su singularidad y de sus posibilidades de desarrollo. El cuidado implica una actitud desde la cual hay una disposición por comprender las necesidades de desarrollo propias y de los demás en un nivel profundo y por promover el bienestar integral y el crecimiento al interior de los equipos de trabajo.

Para llevar a la práctica los lineamientos sobre cuidado de los equipos y autocuidado desde la concepción de la salud y la salud mental, es importante tener un marco de referencia que permita entender al ser humano. Para este caso se ha elegido un abordaje que involucra cinco dimensiones que orientan en gran parte la práctica, en tanto que permiten identificar ¿qué es lo que realmente hay que cuidar?

- **Dimensión física:** Se refiere al cuidado de nuestro cuerpo en cada uno de los sistemas que lo componen: nervioso, muscular, óseo, respiratorio, digestivo, reproductor, circulatorio, entre los principales. El cuidado de esta dimensión implica el descanso, la nutrición saludable, el ejercicio, la realización de chequeos médicos periódicos y el evitar hábitos nocivos. El bienestar físico implica también vincular el cuerpo con las dimensiones emocional y mental, reconociendo que a través suyo comunicamos mucho de lo que pasa en nuestro mundo interno. En este sentido, la perspectiva de cuidado propuesta implica atender a las señales del cuerpo y a lo que simbólicamente se manifiesta a través de él.
- **Dimensión emocional:** Reúne todo nuestro componente afectivo y se refiere a aquello que no podemos “ver” pero que podemos “sentir”. Algunas de las emociones que más frecuentemente experimentamos son alegría, tristeza, rabia, miedo, vergüenza y culpa. No prestar atención a esta dimensión nos puede llevar a experimentar estados afectivos perturbadores sostenidos en el tiempo, como la ansiedad y la depresión. La forma básica de cuidado implica aprender a identificar, expresar y movilizar los estados emocionales en función del desarrollo adecuado de la labor. El bienestar emocional implica comprender que negar o suprimir emociones como la rabia, la culpa o la tristeza puede resultar nocivo, por lo que es necesario fortalecer la capacidad de ponerse en contacto con estas experiencias para comprender su sentido y su utilidad en la vida.

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 25 de 62

- Dimensión mental:** Se refiere básicamente a nuestros pensamientos, ideas y creencias en relación con el mundo. Con frecuencia consideramos que vemos nuestra realidad “como es” desconociendo que hemos aprendido a verla de cierta forma. La manera en la que percibimos el mundo puede cambiar si mantenemos apertura a nuevas posibilidades. Cuidar de nuestra dimensión mental implica revisar nuestros pensamientos e identificar cuando involucran ideas o creencias que resultan limitantes para la comprensión de nosotros mismos o de nuestro entorno. El bienestar mental implica también aprender a identificar la influencia que determinados estados emocionales tienen sobre nuestros pensamientos. El elemento central está en la conexión que tenemos con algo que nos trasciende y que se vincula con la búsqueda de nuestra verdad interior.
- Dimensión espiritual:** Se refiere al vínculo que tenemos con algo que va más allá de nosotros mismos. Aunque es usual que nuestra espiritualidad esté mediada por la relación con un sistema particular de creencias no siempre es así. Se refiere a las experiencias que van más allá del pensamiento y que nos conectan con la fe, la paz interior, la unidad y la certeza interna de hacer parte de algo superior que nos contiene.
- Dimensión existencial:** Considera nuestro sentido o propósito vital, nuestra postura ético-política con respecto a la vida y a la labor que desempeñamos y el significado que le damos a nuestra existencia. Así mismo, la conciencia de libertad y la construcción de los propios valores están vinculados con lo existencial, por lo que asuntos como la muerte, la injusticia o el dolor son elementos que en el contexto de la violencia juegan un papel de alta relevancia en esta dimensión. Además de esto, lo existencial está relacionado con el proceso de construcción de identidad, con el proyecto de vida y con nuestra percepción de lo estético. Finalmente, la dimensión existencial implica la capacidad de vincular nuestras distintas dimensiones y vernos como seres integrales.
- Dimensión relacional:** Considera la forma en la que nos relacionamos con los seres que tenemos a nuestro alrededor. Somos seres sociales por lo que *nuestro mundo* está siempre marcado por los vínculos que construimos. En este sentido tenemos siempre la posibilidad de establecer tanto relaciones que nos posibilitan estados de bienestar como relaciones que nos resultan nocivas. Aprender a seleccionar las que queremos construir, a identificar nuestras expectativas con respecto a los demás y a transitar los conflictos son algunas de las principales maneras de cuidar esta dimensión.

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 26 de 62

Los talleres o jornadas tienen en cuenta estas dimensiones para que los participantes se sientan en confianza de expresar sus emociones y desgaste emocional a causa de trabajar con personas víctimas del conflicto armado.

4.1.4.3.2. Cuidado De Los Equipos

Esta estrategia aborda la afectación emocional manifiesta de los equipos de trabajo asociada a la exposición directa o indirecta a situaciones de violencia por las dinámicas propias del conflicto armado. Con esto se entiende que la violencia es transferida al personal y por ende a la institución. La estrategia busca poner en diálogo la emocionalidad surgida en torno al desgaste entre los miembros de los equipos.

En este nivel se aborda el desgaste que se expresa en la dimensión relacional entre los miembros de los equipos, con el objetivo de favorecer la implementación de estrategias preventivas y además dar manejo a las señales de desgaste grupal, que fundamentalmente tienen que ver con la dificultad para tramitar los conflictos inherentes a las relaciones humanas y a la posible reproducción de dinámicas de violencia propias del conflicto armado en las relaciones.

Frente a esto se plantea que cada uno de los talleres que se implementen con los equipos, cuenten con espacios y metodologías que permitan abordar la dimensión emocional.

También se plantea en este nivel la realización de talleres con equipos de coordinadores, con el propósito de desarrollar competencias para el ejercicio del liderazgo y brindar herramientas para prevenir y manejar las señales de desgaste.

4.1.4.3.3. Cuidado Institucional

Orientado a proponer y acompañar la implementación de lineamientos y prácticas en las instituciones, que promuevan condiciones adecuadas de tipo administrativo (mecanismos de reconocimiento, contratación, compensación, capacitación, estilos de comunicación y liderazgo, entre otros), para que minimicen los efectos del desgaste laboral y promuevan el bienestar de los colaboradores, así como el balance entre la vida laboral, personal y familiar.

En este nivel se propone la realización de reuniones de retroalimentación sobre los hallazgos encontrados a través del proceso ; la elaboración de un documento de recomendaciones que pueda nutrir las políticas sobre cuidado institucional para el personal de planta y contratistas; el diseño de mecanismos que permita dejar capacidad instalada frente a la prevención del desgaste y el apoyo de la construcción de una

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 27 de 62

estrategia de comunicación que permita la promoción de una cultura organizacional de cuidado.

4.1.4.3.4. Derechos Humanos

El compromiso de la Unidad con el respeto y la promoción de los derechos humanos en cualquier situación y contexto, establece el marco de actuación, frente a posibles infracciones a derechos humanos y las consecuencias negativas sobre los mismos. Igualmente, establece los lineamientos para la construcción de las relaciones de la Unidad con sus empleados, contratistas, proveedores, comunidades y demás grupos de interés, fundamentadas en el respeto indeclinable de los derechos y libertades de todos los seres humanos.

El compromiso con el respeto de los derechos humanos que manifiesta la Unidad permite mantener la seguridad de sus actuaciones bajo un marco de operación que garantice los derechos humanos, las libertades fundamentales y los derechos de los grupos o poblaciones específicas.

4.1.4.3.5. Principios Para Fortalecer El Cuidado Emocional

Fortalecer una cultura de cuidado es una tarea que requiere compromiso, constancia y creatividad. Estos son los principios para considerar:

1. Atender de manera abierta el desgaste psicosocial.
2. Reconocer los riesgos de trabajar en escenarios de violencia.
3. Fomentar un discurso complejo y afirmativo sobre el cuidado.
4. Adoptar una perspectiva de desarrollo (apartado ¿Qué es el cuidado psicosocial?)
5. Fomentar un sentido de responsabilidad compartida e interdependiente.
6. Promover la colaboración al interior de los equipos.
7. Hacer partícipes de las iniciativas desarrolladas a todas las personas que sea posible.
8. Indagar por lo que les funciona a las personas.
9. Establecer una estrategia.

4.1.4.3.6. Cultura Organizacional En Función Del Cuidado

La cultura organizacional se puede entender como un conjunto de supuestos básicos que se comparten en la organización. Son respuestas aprendidas a partir de experiencias grupales que se reflejan en la manera en la que las personas se organizan, se integran y se adaptan a las situaciones que enfrentan.

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 28 de 62

En este sentido, fortalecer una cultura de cuidado implica mantener una disposición a revisar, complementar e incluso transformar los supuestos que guían el actuar cotidiano. Esto tiene dos implicaciones: Un compromiso constante con dar ejemplo a partir de las acciones diarias, y es esencial que el discurso y las prácticas de cuidado estén presentes de manera transversal en todo el proceso de administración de talento humano.

Atender de manera abierta el desgaste psicosocial implica que desde los niveles directivos se desnaturalice su ocurrencia, pasando de asumirlo como un evento inevitable explicado únicamente a partir de la relación que el trabajo tiene con la violencia y el sufrimiento a asumirlo como una consecuencia evitable relacionada con la estructura y funcionamiento particular de la organización. En este sentido, con miras a promover el bienestar organizacional, es importante que se revise constantemente el establecimiento de límites claros en la toma de decisiones, el nivel de cercanía y de distancia profesional que se promueve, el tipo de liderazgo, la forma en que se delegan tareas y responsabilidades, la definición de roles y de competencias, los criterios de selección del personal, la capacitación ofrecida, la filosofía que guía las acciones de atención y los sistemas de supervisión y acompañamiento.

4.1.4.3.7. Salud Emocional

En muchos casos, trabajar en escenarios de violencia sociopolítica puede implicar una experiencia emocional desgastante, por lo que resulta necesario fortalecer las competencias de cuidado emocional. Estas competencias se centran en la identificación, expresión y transformación de estados emocionales. La identificación implica hacer consciencia de las emociones propias y de los demás. La expresión es la capacidad de exteriorizar la emoción por medio del lenguaje verbal y corporal. Finalmente, la transformación es la capacidad de actuar para modificar las emociones que experimentamos, lo cual no equivale a esconder, desconocer o huir de emociones desagradables, sino a ponernos en contacto con ellas aprendiendo a regularlas y a despertar otras. En ocasiones negamos que experimentamos rabia o tristeza porque erróneamente hemos aprendido que son emociones negativas. Sin embargo, es importante comprender que cada emoción tiene un sentido y una función, por lo que es importante aprender a observar su funcionamiento.

4.1.4.4. Experiencias Sobre el Cuidado Emocional

Al momento de pensar nuevas estrategias para el cuidado emocional, se deben tener en cuenta los conceptos de sobrecarga emocional, agotamiento emocional y descompresión. La sobrecarga emocional resulta de una exigencia emocional momentánea que nos produce un cambio de ánimo significativo y que en un tiempo relativamente corto, lleva a experimentar una gran tristeza después de escuchar el relato

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 29 de 62

de una víctima. Lo que típicamente podría ocurrir en esta situación es que nos sintamos impactados por el relato, pero después de terminado el encuentro se entre en un momento de reposo que permita nivelar la sobrecarga.

Por otro lado, una situación de agotamiento o desgaste emocional es aquella en la que hay un desbalance emocional sostenido en el tiempo. Esto podría ocurrir cuando la tristeza del ejemplo anterior se convierte en una sensación más generalizada. El agotamiento puede en algunos casos no identificarse, y asumirse como parte de la vida, o en otros casos puede que se identifique pero que se perciba un bajo control sobre este. Estar expuestos a repetidas sobrecargas emocionales desatendidas puede traer como consecuencia una situación de agotamiento emocional, por lo que es importante comprender la diferencia entre las dos y actuar a tiempo, es decir, antes de que la sobrecarga se convierta en agotamiento.

La estrategia básica para actuar frente a la sobrecarga emocional es lo que denominamos vaciamiento emocional. Consiste en liberar gradualmente la tensión por medio de la expresión de emociones y sentimientos para evitar “guardarla” en nuestro interior. Este concepto se puede encontrar también como vaciamiento, descompresión o ventilación profesional. La descompresión emocional se puede realizar a través de escritura expresiva o conversaciones de descompresión o debriefing.

4.1.4.5. Necesidad Del Programa

El programa de cuidado emocional surge como respuesta a los altos niveles de riesgo emocional que se presentan por parte del personal de la Unidad que atiende directamente a las víctimas, debido al estrés emocional que reciben constantemente, el cual requiere un acompañamiento especial por parte de la entidad y los servicios sociales, de bienestar y capacitación que la entidad pueda y debe brindar en atención de los lineamientos de la Unidad y del Ministerio de Salud y Protección Social, según lo dispuesto por parágrafo del artículo 2.2.7.5.7. del Decreto 1084 de 2015

4.1.4.5.1. Variable Social

Social porque el autocuidado del ser humano consiste en mantener el equilibrio en todas sus dimensiones, cada persona debe mantener una adecuada relación con su entorno familiar, social y laboral para elevar los niveles de compromiso, pertenencia con su labor diaria y cabal cumplimiento de las funciones. Por lo tanto, toda política en una entidad debe estar encaminada a dar respuesta a las necesidades de la institución como apoyo al cumplimiento de la misión y la visión de la Unidad, pero también dar respuesta al personal dentro del contexto laboral, familiar y social, propiciando un buen ambiente de trabajo, su buen cuidado, autocuidado y motivación para que asuma los retos de cambio

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 30 de 62

institucional y político haciendo partícipe al personal en la implementación de los planes y programas que adopte la Entidad.

4.1.4.5.2. Variable Ética

La perspectiva de cuidado del personal va en función del cumplimiento de una ética institucional, ética del buen cuidado, frente a la atención y demandas de las víctimas. Reconociendo que solo a través del factor humano se puede dar vocación reparadora a cada una de las acciones que se realicen en torno a la misión institucional.

4.1.4.5.3. Variable Legal

En lo legal, el programa se fundamenta en la normativa legal vigente, los lineamientos de la alta dirección y las expectativas del personal de la Unidad, contribuyendo así al cumplimiento de la misión institucional, en el entendido que existen normas que direccionan a las entidades estatales a incluir dentro de su planeación estratégica este tipo de programas encaminados a mejorar el ambiente laboral, el desarrollo integral del personal en función de la misionalidad de la entidad. Así mismo, que contribuyan a elevar los niveles de eficacia, eficiencia, efectividad y por ende mejorar el rendimiento y disposición para el cumplimiento de las funciones y objetivos estratégicos, tácticos, políticas institucionales y operaciones de la Unidad para la Atención y Reparación Integral para las víctimas.

4.1.4.6. Población Objetivo/ Beneficiarios

	POBLACIÓN AFECTADA/ OBJETIVO	
QUIENES SON	Servidores de la Unidad de Atención y Reparación Integral a la Víctimas	Servidores en las direcciones territoriales y las dependencias misionales a nivel nacional.
CARACTERÍSTICAS	Edad	
	19-34	
	35-60	
	Personal de la Unidad encargado de dar cumplimiento al mandato gubernamental de atención y reparación a las víctimas del conflicto. Estos servidores están relacionados de manera transversal con todas las actuaciones de la institución y son en sí mismos una materialización de la Política del Buen Cuidado de la entidad.	
CANTIDAD	Cerca de 2200 personas entre personal de planta y contratos directos	
UBICACIÓN	Direcciones misionales y subdirecciones en el nivel nacional y Direcciones Territoriales.	

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 31 de 62

4.1.4.7. Objetivos del Programa

4.1.4.7.1. General

Implementar acciones de cuidado emocional adscritas a la Política del Buen Cuidado en los territorios y con los equipos de trabajo que presentan alto riesgo de agotamiento emocional asociado a la atención a víctimas en la Unidad para las Víctimas, siguiendo los lineamientos de la Unidad y del Ministerio de Salud y Protección Social, según lo dispuesto por el parágrafo del artículo 2.2.7.5.7. del Decreto 1084 de 2015 (Anterior Decreto 4800 de 2011, art. 169).

4.1.4.7.2. Específicos

1. Realizar intervención y acompañamiento para el cuidado emocional de los equipos de trabajo, frente a las condiciones asociadas a la violencia del conflicto armado.
2. Monitorear el nivel de desgaste emocional del personal y contar con información adecuada y oportuna para la toma de decisiones cuando se evidencian niveles elevados.
3. Fortalecer una cultura del buen cuidado a través de las herramientas institucionales y comunicativas.

4.1.4.8. Dependencias Participantes

Análisis De Participación			
Actor	Rol	Interés En La Solución	Contribución (Recursos)
Directivos	Cooperante	• Apoyar el cumplimiento de las actividades establecidas para mitigar y gestionar los factores de riesgo psicosocial. • Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente sobre la gestión del riesgo psicosocial	Políticos, humanos, económicos, legales

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 32 de 62

Análisis De Participación			
Actor	Rol	Interés En La Solución	Contribución (Recursos)
Grupo de Gestión de Talento Humano	Cooperante	• Diseñar y ejecutar las acciones que permitan minimizar y gestionar los factores de riesgo en desgaste emocional, contando con la participación de los diferentes niveles de la organización. • Definir los procedimientos para la evaluación, intervención y control del riesgo psicosocial en la entidad. • Promover y fomentar el autocuidado y la prevención de los factores de riesgo psicosocial * grupo de bienestar como un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público	Humanos, técnicos, económicos y físicos
jefes y coordinadores	Cooperante/ Beneficiado	• Participar activamente en las actividades programadas en el marco de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. • Permitir la participación del personal a su cargo y los espacios para el desarrollo de las actividades programadas en el marco de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. • Reportar mediante el “Formato PARE” los presuntos casos asociados con desgaste emocional, en sus grupos de trabajo al Grupo de Gestión de Talento Humano.	Humanos, técnicos

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 33 de 62

Análisis De Participación			
Actor	Rol	Interés En La Solución	Contribución (Recursos)
personal de la unidad	Beneficiado	• Conocer y participar en las actividades programadas en el marco de la implementación de la Política del Buen Cuidado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. • Promover la cultura de autocuidado en la entidad. • Reportar mediante el “Formato PARE” las situaciones de desgaste emocional ante el Grupo de Gestión de Talento Humano, con el fin de tomar las acciones pertinentes.	Humanos
Aliados estratégicos	Cooperante	* Compensar, Naciones Unidas, Cooperación Internacional, medios de comunicación, que fortalecen la entidad y la gestión institucional, viabilizando y visibilizando las acciones adelantadas por la entidad bajo el principio de publicidad y transparencia	Humanos, económicos, físicos, técnicos
Sociedad y comunidad	Beneficiado	Contribuir a la sostenibilidad del entorno, en términos de buen cuidado, desarrollo social y protección del medio ambiente.	Humanos

4.1.4.9. Cadena de Valor

Para mayor comprensión, a continuación, se definen cada uno de los componentes y sus respectivas actividades:

- **Componente 1: mesas de autocuidado**
Para el desarrollo de este componente se contemplan las siguientes actividades
 - Actividad1: implementación de los lineamientos en materia de autocuidado
 - Actividad 2: seguimiento a los lineamientos de autocuidado
- **Componente 2: jornadas del buen cuidado**
Para el desarrollo de este componente se contemplan las siguientes actividades
 - Actividad 1: socialización de la política del buen cuidado
 - Actividad 2: identificación de las necesidades de cuidado de grupo

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 34 de 62

- Actividad 3: motivación a la participación del personal para activar recursos
- Componente 3: evaluación del desgaste emocional
Para el desarrollo de este componente se contemplan las siguientes actividades
 - Actividad 1: Evaluación del desgaste emocional del personal.
 - Actividad 2: Reporte y monitoreo del desgaste emocional del personal.
- Componente 4: piezas comunicativas
Para el desarrollo de este componente se contemplan las siguientes actividades
 - Actividad 1: elaboración de boletines
 - Actividad 2: actividades a partir de las cartas a Susana
 - Actividad 3: entrega de agendas o ficheros con el tema de autocuidado
 - Actividad 4: entrega del decálogo del buen cuidado
 - Actividad 5: publicación virtual mediante el SUMA referente al buen cuidado
- Componente 5: curso virtual caja de herramientas
Para el desarrollo de este componente se contemplan las siguientes actividades
 - Actividad 1: acompañamiento a consultor pedagogo en el diseño y montaje del guion pedagógico
 - Actividad 2: acompañamiento a consultor pedagogo en la prueba piloto
- Componente 6: multiplicadores
Para el desarrollo de este componente se contemplan las siguientes actividades
 - Actividad 1: entrenamiento en módulos de prevención y mitigación

4.1.4.10. Beneficios De La Realización Del Programa

Los beneficios del programa de cuidado emocional en la Unidad de Atención y Reparación Integral para las Víctimas se enfocan en incentivar y promover el cuidado emocional con ocasión de la política del buen cuidado en los grupos, en la institución, y los individuos, que están expuesto al desgaste emocional producto de la atención oportuna y de calidad a las víctimas del conflicto armado. De esta manera se caracterizan cuatro grandes beneficios con la puesta en marcha del programa, los cuales se describen a continuación:

1. Disminución del riesgo de estrés/agotamiento emocional
2. Identificación: reducción de signos de agotamiento emocional
3. Cuantificación: número de casos reportados
4. Valoración: Número de casos tratados / número de casos reportados

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 35 de 62

4.1.4.11. Duración Del Programa

El horizonte temporal del programa será de 4 años según la visión de entidad proyectada hasta 2021, cuyo cronograma de ejecución variará según las condiciones externas anualmente.

4.1.4.12. Riesgos De La Realización Del Programa

La gestión de los riesgos del programa incluye los procesos relacionados con la planificación de la gestión, la identificación y el análisis, las respuestas, y el seguimiento y control de riesgos. Los objetivos de la gestión de los riesgos son aumentar la probabilidad y el impacto de eventos positivos, y disminuir la probabilidad y el impacto de eventos adversos para los objetivos del programa. En este sentido y para el cumplimiento a satisfacción de lo planeado se han identificados los siguientes riesgos:

- Riesgos en el objetivo general del programa:
 - Continuidad del programa
 - Altos costos de operación
- Riesgo en los componentes del programa:
 - Dificultad de desplazamiento a los territorios
 - Articulación insuficiente de las dependencias
 - Evaluación deficiente del desgaste emocional
 - Herramientas inadecuadas

4.1.4.13. Matriz De Marco Lógico

Nivel 1 (Fin)	Nivel 2 (Propósito)	Nivel 3 (Componente)	Nivel 4 (Actividades)
Implementar acciones de cuidado	Realizar intervención y acompañamiento para el cuidado emocional de los equipos de trabajo, frente a las condiciones asociadas a la violencia del conflicto armado.	Mesas de autocuidado: articular las dependencias de la unidad en función del cuidado personal	realizar seguimiento de los avances en la implementación de los lineamientos en materia de autocuidado y formación
		Jornadas del buen cuidado (preventivas): implementar acciones de cuidado personal asociadas a la	socializar la política del buen cuidado y del código de ética transfiriendo herramientas institucionales
			identificar las necesidades de cuidado del equipo

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 36 de 62

Nivel 1 (Fin)	Nivel 2 (Propósito)	Nivel 3 (Componente)	Nivel 4 (Actividades)
emocional adscribas a la Política del Buen Cuidado en la Unidad en los territorios y con los equipos de trabajo que presentan alto riesgo de agotamiento emocional asociado a la atención a víctimas	Monitorear el nivel de desgaste emocional del personal y contar con información adecuada y oportuna para la toma de decisiones cuando se evidencian niveles elevados.	política del buen cuidado	motivar la participación el personal de equipo de trabajo para activar los recursos propios para el cuidado
		evaluación del desgaste emocional: identificar riesgos psico sociales	evaluar el desgaste físico y emocional del personal mediante la APP "me cuido te cuido"
	Fortalecer una cultura del buen cuidado a través de las herramientas institucionales y comunicativas.	Piezas comunicativas: promover el desarrollo de herramientas comunicativas para transmitir pautas de autocuidado	elaborar boletines a partir de entrevistas
			realizar actividades en situ a partir de "cartas a Susana"
			entregar agendas referentes al tema de autocuidado
			entregar decálogo del buen cuidado al personal de la entidad
			publicar mediante el SUMA información referente al buen cuidado
		Curso virtual caja de herramientas: atender las señales de desgaste individual y grupal, promoviendo el bienestar de las personas	Acompañar el diseño y montaje de la prueba piloto de las guías y herramientas virtuales de cuidado psicosocial y de prevención del desgaste psicosocial
		Multiplicadores	Adiestrar al personal en prevención y mitigación del riesgo psico social
			retroalimentar experiencias de autocuidado

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 37 de 62

4.1.4.14. Indicadores

Descripción: Permite medir el porcentaje de reducción de agotamiento emocional de una vigencia anterior con la actual con el fin de evidenciar la efectividad de las estrategias implementadas en el marco de la Política del Buen Cuidado.

Objetivo: Fortalecer una cultura de confianza colaboración e innovación para garantizar una atención digna respetuosa y diferencial.

Contar con una planta de personal motivada para la realización de las actividades en función de la reparación integral.

Formula: % agotamiento emocional 2018/% agotamiento emocional 2016 (*100-100)

Fuente: Resultados de la medición en 2018.

Fechas De Reporte: Mensual a partir de junio hasta diciembre.

El indicador es de efectividad, es decir responde al interrogante ¿por qué se hace un programa de cuidado emocional con el personal de la Unidad?

Evalúa satisfacción del personal: eficacia + eficiencia.

Meta: reducción del 5%.

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07//2018	Página 38 de 62

4.1.5. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

1. PROGRAMAS DE PROTECCIÓN DE SERVICIOS SOCIALES								
OBJETIVO GENERAL	ACTIVIDADES A EJECUTAR	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVO POR ACTIVIDAD	DIRIGIDO A		N° DE PARTICIPANTES	FECHAS	PRESUPUESTO
				DT	NC			
1.1 EJE DEPORTIVO, RECREATIVO Y VACACIONAL								
Generar espacios de automotivación en la práctica del deporte proporcionando el apoyo logístico para cada una de las actividades destacando la importancia que tiene en los servidores públicos de la Unidad.	Mini olimpiadas Internas de la Unidad	Los deportes a evaluar en estas mini olimpiadas son: - Bolos -Fútbol 5 Masculino -Fútbol 5 Femenino – Billar - Tenis de mesa – Atletismo – Rana – Tejo - Mini tejo *Todos los participantes deberán ser diagnosticados si son aptos o no para el deporte a practicar por un médico profesional *Se destinará un día para la premiación de la Actividad.	Promover la integración y la participación en eventos deportivos institucionales de todos los servidores públicos de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, en compañía de la familia		x		Abril a Junio	\$ 35.000.000
	Juegos de la Función Pública 2018	Los servidores públicos representan a la Unidad Para La Atención Integral a Las Víctimas frente a otras entidades gubernamentales de acuerdo al cronograma que anuncie la Función Pública. * Se le proporcionará a los servidores públicos inscritos uniformes con el logo institucional e hidratación en cada partido. Las disciplinas en las que la Unidad va a ser representada son las siguientes: Billar, Tenis de Mesa, Rana, Ajedrez, Baloncesto, Fútbol 5, Fútbol 11, Tejo, Mini tejo, Parqués y Tenis de Campo.	Apoyar la participación de los equipos de la Unidad en los Juegos de la Función Pública a través de seguimiento médico, suministrando hidratación y dotación representativa de la Entidad para los deportistas inscritos.		x		De febrero a Noviembre	\$ 30.000.000
Generar espacios de automotivación en la práctica del deporte proporcionando el apoyo logístico para cada una de las actividades destacando la importancia que tiene en los	Práctica Libre	*Se destinará un profesional en el área que proporcione el conocimiento y la correcta ejecución del deporte a practicar. *Natación, Gimnasio, Yoga, Baloncesto, Voleibol y Tenis de campo	Prestar el apoyo requerido a nivel nacional en el desarrollo de actividades físicas o de práctica libre, de conformidad con la solicitud del supervisor.			Por Definir de acuerdo a inscripciones	De Marzo a Octubre	\$ 30.000.000
		YOGA * Un profesional estará a cargo de brindar las directrices para realizar el ejercicio apropiado. * Se destinará un día a la semana (viernes) con el fin de tratar aquellas molestias generadas en el transcurso de la semana (Posible espacio: sala de juntas)	Aumentar y desarrollar la capacidad de concentración, descanso y equilibrio dándole un mecanismo con el que pueda minimizar los niveles de estrés con los que se enfrenta a diario.		x	10 a 15 por sesión	De Marzo a Octubre	

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS		PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
		PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
		PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
		Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07//2018	Página 39 de 62

OBJETIVO GENERAL	ACTIVIDADES A EJECUTAR	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVO POR ACTIVIDAD	DIRIGIDO A		N° DE PARTICIPANTES	FECHAS	PRESUPUESTO
				DT	NC			
servidores públicos de la Unidad.	Vacaciones Recreativas	Estas actividades van dirigidas a niños entre 1 y 12 años de edad para que puedan aprovechar su tiempo libre en vacaciones. Se cargará un bono a las tarjetas de la caja de compensación (COMPENSAR) de los Servidores Públicos para que sus hijos lo puedan disfrutar.	Crear espacios de diversión y aprovechamiento del tiempo libre a través de actividades que contribuyan al desarrollo físico, emocional, y social de los niños teniendo vivencias significativas, para que los hijos de los servidores públicos de la Unidad	X	X	400	Junio Octubre	\$ 40.000.000
	Días de Bienestar en las Direcciones Territoriales	Las actividades deben ser en Familia Se realizará en 35 ciudades de 20 Direcciones territoriales, hidratación, refrigerios AM - PM + Almuerzo + Actividad Dirigida + transporte ida y regreso. *Se realizará convenio con la caja de compensación familiar de cada ciudad. Se realizarán las respectivas cotizaciones y el estado óptimo de las condiciones donde se realizará la actividad.	Brindar un espacio de bienestar, diversión e integración entre los funcionarios y sus familias con el fin de resaltar la importancia del funcionario para la Unidad.	X		hasta 857 funcionarios por actividad	Abril a Noviembre	\$ 96.000.000
1.2 EJE ARTISTICO Y CULTURAL								
Difundir a los miembros de la unidad las actividades artísticas y culturales de creación individual o grupal definiendo varios proyectos a realizar durante el año del 2018, fomentando la motivación en el colaborador y Destacando sus habilidades.	Teatro	Pueden participar todos funcionarios en la ciudad de Bogotá. a) Apoyar la participación de los funcionarios en el Festival Iberoamericano de Teatro en Bogotá (país invitado Argentina) b) Ampliar el conocimiento respecto de las técnicas teatrales de otros países c) Entrega Bono Pazca (Los servidores públicos pueden ver cualquier obra teatral) d) Desde el 16 de marzo hasta el 1 de abril. e) Valor del bono \$50.000 * Se buscará una estrategia para que sea posible tener en cuenta a los contratistas en esta actividad.	Ofrecer actividades que permitan compartir expresiones artísticas tradicionales, apoyando y promoviendo la Cultura a través de actividades extra laborales, generando espacios para que el funcionario comparta con un miembro de su familia		X	400	Marzo a Abril	\$ 35.000.000
	Encuentros Musicales y Literarios	Se informará a través de SUMA a los Servidores Públicos sobre las actividades que se llevarán a cabo en las instituciones que generen encuentros musicales y literarios tales como: Bibliotecas, Centros Comerciales, Universidades etc.	Informar con anticipación sobre las actividades programadas por las instituciones que realizan encuentros musicales y literarios.		X	250	Marzo a Noviembre	
	Museos	Participan los funcionarios y sus hijos que comprendan la edad de 7 a 12 años. *Entrada gratuita a las salas de exposición todos los miércoles de 4:00 p.m. a 6:00 p.m. y los domingos en el horario habitual: 10:00 a.m. a 5:00 p.m.	MUSEO NACIONAL Proveer actividades que permitan reconocer nuestra historia y antepasados, forjando la identidad como colombianos y funcionarios públicos con el acompañamiento de los hijos		X	400	Agosto	

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS				
PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS				
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
Código: 770.12.23-1		Versión: 01	Fecha: 31/07//2018	Página 40 de 62

OBJETIVO GENERAL	ACTIVIDADES A EJECUTAR	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVO POR ACTIVIDAD	DIRIGIDO A		Nº DE PARTICIPANTES	FECHAS	PRESUPUESTO
				DT	NC			
Difundir a los miembros de la unidad las actividades artísticas y culturales de creación individual o grupal definiendo varios proyectos que realizar durante el año del 2018, fomentando la motivación en el colaborador y Destacando sus habilidades.	Museos	Participan los funcionarios. *Hijos con entrada gratuita (hasta los 12 años) Valor entrada: \$3000	MUSEO DEL ORO Proveer actividades que permitan reconocer nuestra historia y antepasados, forjando la identidad como colombianos y funcionarios públicos con el acompañamiento de los hijos		X	200	Agosto	\$ 15.000.000
	Concurso La Unidad Tiene Talento	Pueden participar funcionarios y contratistas *Cada participante o grupo realizará una demostración artística mediante un video con una duración máxima de 2 minutos y el cual será enviado al correo suma@unidadvictimas.gov.co * La inscripción se hará automáticamente cuando se envíe el video *El plazo establecido para enviar el video es desde el 14 de febrero al 14 de marzo. *Los finalistas serán elegidos por jurados expertos en actividades artísticas externos a la Unidad. * Se elegirán 10 finalistas quienes darán su muestra en público y se escogerán las 3 mejores presentaciones.	Dar al funcionario la posibilidad de demostrar sus destrezas mediante el compromiso, hábitos y desempeño.	X	X	Por demanda	Febrero-Marzo	
Difundir a los miembros de la unidad las actividades artísticas y culturales de creación individual o grupal definiendo varios proyectos a realizar durante el año del 2018, fomentando la motivación en el colaborador y Destacando sus habilidades.	Concurso Gastronómico	Pueden participar de manera individual o grupal hasta 3 servidores públicos (funcionarios y contratistas) a) Cada grupo participante debe presentar al Concurso una receta. b) Las recetas presentadas deberán ser originales c) Los criterios para la selección de las recetas y preparaciones son: valoración nutricional y criterio económico. d) El jurado preseleccionará hasta 10 recetas que pasarán a la instancia de degustación de las preparaciones. e) El Jurado elegirá un primer premio y hasta 2 preparaciones más, que merecen un premio principal y premios para segundo y tercer puesto. * Se premiará al ganador con pases dobles para entradas a SPA a través de Compensar.	Permitir a los servidores públicos medios propicios para quienes les guste la cocina y preparar platos diferentes y novedosos, de acuerdo a los conocimientos de ingredientes que conocen en su región o por fuera de ella y así mismo dar a conocer a los demás colaboradores recetas nuevas para incluir dentro del menú de cada hogar, contribuyendo a una alimentación saludable, rica, diferente y fácil de preparar e incentivar el consumo de alimentos benéficos para nuestro organismo, mejorando de esta manera la calidad de vida de los funcionarios	X	X	2050	Julio- Agosto	
	1.2.1 Educación no formal y Promoción de Aprendizajes	Se les informará a los funcionarios que fechas y horarios disponibles hay por cada curso para hacer las inscripciones en Gastronomía, Coctelera, Lencería, Repostería, Culinaria, manualidades, a través de instituciones educativas como: SENA, Colegio Mayor de Cundinamarca, Embajadas entre otras.	Planear cursos y talleres de formación para apoyar el crecimiento personal.		X		Mayo a Octubre	SEGURO DE VIDA

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS		PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
		PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
		PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
		Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07//2018	Página 41 de 62

OBJETIVO GENERAL	ACTIVIDADES A EJECUTAR	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVO POR ACTIVIDAD	DIRIGIDO A		N° DE PARTICIPANTES	FECHAS	PRESUPUESTO
				DT	NC			
	Actividad Integracion-Encuentros Regionales	* Cenas Navideñas		x	x		Diciembre	\$ 100.000.000
1.3 EJE ECOLOGICO								
Concientizar de una manera dinámica a las personas, para que se interesen por el medio ambiente dándoles a conocer la riqueza que posee nuestro entorno	Caminatas Ecológicas	Se tomarán en cuenta los niveles de dificultad básico y fácil para la realización de las caminatas, esto con el fin de que puedan participar niños a partir de los 5 años hasta adultos mayores de 65 años. *Las caminatas ecológicas se realizarán a través de Compensar, pendiente por definir cuántas de acuerdo a las cotizaciones presentadas por Compensar	Reconocer la fauna y la flora que hace parte de nuestro habitat, logrando una integración familiar.			hasta 857 funcionarios por actividad	Abr - Jul - Sep	\$ 25.000.000
	Limpieza Ambiental	A través de SUMA se informará un tip por mes a todos los funcionarios recordando la importancia de contribuir al medio ambiente con nuestro trabajo diario. Se solicitará a Compensar qué actividades de limpieza Ambiental programan para que la Unidad participe.	Contribuir para la plantación de un árbol con una fundación o con el jardín botánico		X	hasta 857 funcionarios por actividad	Marzo a Noviembre	
	Campañas de Reciclaje	A través de SUMA se informará un tip por mes a todos los funcionarios recordando la importancia de contribuir al medio ambiente con nuestro trabajo diario. Se solicitará a Compensar qué actividades de limpieza Ambiental programan para que la Unidad participe	Diseñar y realizar una campaña informativa de reciclaje a través de los medios tecnológicos con los que cuenta la entidad.	X	X	2050	Marzo a Noviembre	
1.4 BIENESTAR: FECHAS ESPECIALES								
Brindar un conjunto de beneficios para aportar a los colaboradores contribuyendo a la construcción de relaciones	Día de la Mujer	* Se entregará un obsequio a todos los servidores públicos durante el mes de marzo.	Apoyar la participación, el desempeño y promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer reconociendo a través de una campaña publicitaria los derechos de la mujer, su participación activa en la vida política y económica y su igualdad de condiciones. A sí mismo, gestionar un obsequio para cada una, para celebrar esta importante fecha.	x	x	1338	Marzo	\$ 30.000.000

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07//2018	Página 42 de 62

OBJETIVO GENERAL	ACTIVIDADES A EJECUTAR	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVO POR ACTIVIDAD	DIRIGIDO A		Nº DE PARTICIPANTES	FECHAS	PRESUPUESTO
				DT	NC			
interpersonales caracterizadas por el Sentidos de pertenencia, el trabajo en equipo y la comunicación efectiva.	Día del Hombre	* Se entregará un obsequio a todos los servidores públicos durante el mes de marzo.	Conmemorar una fecha especial en donde se reconozca el importante papel que desempeña el hombre en la sociedad además de promover la equidad de género.	x	x	880	Marzo	
	Día de la Paz	Por cada área, durante 1 día crear un archivo (ejemplo power point) de fotografías o videos con comportamientos en la oficina que contribuyen a la paz dentro de la unidad y que puedan ser ejemplo para el país. *Se da un premio en bono COMPENSAR para el grupo de \$500.000 y un reconocimiento en la página de la Unidad Para las Víctimas	Conmemorar situaciones cotidianas de los funcionarios dentro del ámbito laboral que propicien actitudes y contribuyan a la paz del país	x	x		Septiembre	
	Día del Servidor Publico	Actividad donde se encuentren todos los funcionarios públicos de Nivel Central en Bogotá. *Dos (2) representantes de los altos cargos, un representante de los funcionarios y un representante de los contratistas compartirán la experiencia de ser un servidor público (3 - 4 intervenciones) 1) CASCABEL Cup cake Valor Unitario: \$7.500 Valor Total: \$6.375.000 2)CUPCAKES FACTORY Cupcake:Valor Unitario: \$4.000 Valor Total: \$3.400.000 3)CREAM HOUSE CUPCAKES Cup cake Valor Unitario: \$ 3.800 Valor Total: \$3.230.000	Reconocer y exaltar la labor de quienes prestan sus servicios a la Unidad Para Las Víctimas, siendo esta un organismo que conforma la administración pública en todo el país.		x	850	Junio	
Brindar un conjunto de beneficios para aportar a los colaboradores contribuyendo a la construcción de relaciones interpersonales caracterizadas por el sentido de pertenencia, el trabajo en equipo y la comunicación efectiva	Día del Niño	Se les hace entrega de una boleta de entrada a cine al funcionario y sus hijos (hasta los 12 años)	Dar a conocer los derechos de la infancia y concienciar a las personas de la importancia de trabajar día a día por su bienestar y desarrollo.	x	x	400	Abril	\$ 30.000.000
	día de la bicicleta	Para esta actividad se tendrá en cuenta la resolución interna de la Unidad No. 00774 Y se aplicarán las respectivas condiciones del beneficio. A través de SUMA se difundirá esta información.	Promover un estilo de vida saludable a través de la utilización de este medio de transporte		x	POR DEMANDA	Abril - Mayo	
	Día de la Familia	* Las actividades deben ser en Familia orientadas a los funcionarios a Nivel Central * Se realizará en Lago sol: Hidratación, refrigerios AM - PM + Almuerzo + Actividad Dirigida + transporte ida y regreso. *Se realizará convenio con la caja de compensación familiar de cada ciudad.	Brindar un espacio de bienestar, diversión e integración entre los funcionarios y sus familias con el fin de resaltar la importancia del funcionario para la Unidad.		X		Mayo	

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS		PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
		PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
		PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
		Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07//2018	Página 43 de 62

OBJETIVO GENERAL	ACTIVIDADES A EJECUTAR	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVO POR ACTIVIDAD	DIRIGIDO A		Nº DE PARTICIPANTES	FECHAS	PRESUPUESTO
				DT	NC			
	Día de Amor y Amistad	Las Dependencias del Nivel Central que hagan decoración alusiva al mes del Amor y la Amistad, Talento Humano-Bienestar al final del mes de septiembre les hará entrega de un ponqué y bebida para el compartir.	Implementar actividades que generen valor en esta fecha de amor y amistad entre los Servidores de la Unidad mediante un compartir.		X		Septiembre	
	Navidad para niños	Se entregarán pases dobles a los funcionarios que tengan hijos hasta los 12 años para el espectáculo navideño del año en curso	Compartir un obsequio navideño en esta fecha tan especial a los hijos de los servidores de 0 a 12 años, en aras de vincular el núcleo familiar del servidor a las actividades de la Unidad, dada la importancia del rol de sus familiares en su vida laboral.		X		Diciembre	
Brindar un conjunto de beneficios para aportar a los colaboradores contribuyendo a la construcción de relaciones interpersonales caracterizadas por el sentido de pertenencia, el trabajo en equipo y la comunicación efectiva	Navidad para Adultos	Convocar a los funcionarios que quieran participar en el concurso "PESEBRE ECOLOGICO" realizando una decoración alusiva a la Navidad.	Incentivar el interés por el conocimiento y uso de elementos biodegradables y reciclables, a través de una actividad artística y cultural ampliamente difundida, mediante el uso innovador en la creación de pesebres de Navidad.	X	X		Diciembre	\$ 30.000.000
	Novena Navideña	1) Se convocará en el mes de Noviembre que servidores públicos quieran participar realizando la novena del 21 de Diciembre incluyendo compartir.	Generar un espacio de reflexión e integración entre las áreas del departamento mediante un compartir, aportando al fortalecimiento de las buenas relaciones laborales.		X		Diciembre	
	Halloween para niños y adultos	Estas actividades van dirigidas a niños entre 1 y 12 años de edad para que puedan aprovechar un día de disfrute del mes Halloween asistiendo a una presentación que disponga Compensar.	Crear espacios de diversión y aprovechamiento del tiempo libre a través de actividades que contribuyan al desarrollo físico, emocional, y social de los niños teniendo vivencias significativas, para que los hijos de los servidores públicos de la Unidad	X	X	hasta 857 funcionarios por actividad	Octubre	\$ 7.000.000
	Actividad de Integración-Encuentro Nivel Nacional	La actividad hará participe a todos los funcionarios y contratistas de la unidad * Se hará entrega de los incentivos para reconocer la labor de los funcionarios * Se presentarán los resultados del año	Crear una actividad de integración que propenda por el sentido de pertenencia, el autocontrol, entrega de incentivos y presentación anual de resultados.			2050	Noviembre-Diciembre	\$ 100.000.000

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS		PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
		PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
		PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
		Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07//2018	Página 44 de 62

OBJETIVO GENERAL	ACTIVIDADES A EJECUTAR	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVO POR ACTIVIDAD	DIRIGIDO A		Nº DE PARTICIPANTES	FECHAS	PRESUPUESTO
				DT	NC			
1.5 PROMOCION Y PREVENCION EN SALUD								
Promover acciones, procedimientos e intervenciones integrales orientadas a que los servidores públicos y sus familias mejoren sus condiciones para vivir y disfrutar de una vida saludable y para mantenerse sanos	Jornadas de Odontología	El profesional especializado destinará durante su jornada de promoción y prevención charlas y/o folletos. Se ubicará un espacio en cada una de las sedes de la Unidad de la ciudad de Bogotá para todos los servidores públicos que deseen acceder a éste servicio. Esta jornada se realizará por días	Brindar los servicios de higiene oral a los servidores públicos de la Unidad de todas las sedes de Bogotá a través de una firma especializada en el tema y que cumpla con los requisitos mínimos legales para tal fin		X	1500	Marzo	N.A
	Campañas de Optometría	El profesional especializado destinará durante su jornada de promoción y prevención charlas y/o folletos Campañas de Optometría ubicando un consultorio en cada una de las sedes de la Unidad de la ciudad de Bogotá para todos los servidores públicos que deseen acceder a éste servicio. Esta jornada se realizará por días.	Brindar los servicios de Optometría a los servidores públicos de la Unidad de todas las sedes de Bogotá a través de una firma especializada en el tema y que cumpla con los requisitos mínimos legales para tal fin		X	1500	Mayo	N.A
	Portafolio de actividades saludables especiales: cuida tu corazón circuito saludable Huesos saludables. Empresa EMI	El profesional especializado destinará durante su jornada de promoción y prevención charlas y/o folletos. Realizar actividades saludables especiales ubicando un consultorio en cada una de las sedes de la Unidad de la ciudad de Bogotá para todos los servidores públicos que deseen acceder a éste servicio. Esta jornada se realizará por días.	Brindar los servicios de las diferentes jornadas de salud en la Unidad programadas por la empresa EMI a los servidores públicos de la Unidad de todas las sedes de Bogotá		X	1500	Marzo a Noviembre	N.A
	SPA - : Jornada de Relax, limpieza facial relajante, tratamiento suavizante de manos, masaje anti estrés en espalda y cuello, maquillaje, música-aromaterapia	Realizar jornadas de Relax ubicando un consultorio en cada una de las sedes de la Unidad de la ciudad de Bogotá para todos los servidores públicos que deseen acceder a éste servicio. Esta jornada se realizará por días.	Brindar apoyo a las áreas de la Unidad a través de actividades que busquen mejorar la calidad de vida de los colaboradores y hacer más placentero su entorno laboral.		X	1500	Julio	N.A

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07//2018	Página 45 de 62

OBJETIVO GENERAL	ACTIVIDADES A EJECUTAR	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVO POR ACTIVIDAD	DIRIGIDO A		Nº DE PARTICIPANTES	FECHAS	PRESUPUESTO
				DT	NC			
1.6 PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA, AUTOMOVIL Y FERIAS DE SERVICIOS								
Promover y apoyar convenios especiales con diferentes entidades especializadas en programas de vivienda, ferias de automóvil, paquetes turísticos y diferentes servicios que permitan orientar a los servidores públicos y sus familias en la oportuna información o compra de los mismos en pro de una mejor calidad de vida.	Vivienda	Mantener informados a los servidores públicos de la Unidad a través de correos, flash informativos, folletos etc., acerca de los programas y/o ofertas de las distintas ferias que se programan en la ciudad de Bogotá	Brindar un espacio único donde los servidores públicos de la Unidad puedan conocer todas las ofertas de los inmuebles con asesoría especializada, los diferentes tipos de crédito, financiación y las mejores tasas de interés en el mercado para adquirir vivienda en entidades como Fondo Nacional del Ahorro.		X	1500	24,25 Y 26 Agosto	N.A
	Automóvil		Brindar un espacio único donde los servidores públicos de la Unidad puedan conocer todas las ofertas de los inmuebles con asesoría especializada, los diferentes tipos de crédito, financiación y las mejores tasas de interés en el mercado para adquirir vehículo.		X	1500	10 Y 11 Marzo	N.A
	Feria de la familia		Actividades diversas que se están programando en estos momentos por Compensar para los afiliados y sus familias.		X	1500	19 Y 20 Mayo	N.A
	Feria de Turismo	Mantener informados a los servidores públicos de la Unidad a través de correos, flash informativo, folletos etc., acerca de los programas y/o ofertas de las distintas ferias que se programan en la ciudad de Bogotá	Brindar un espacio único donde los servidores públicos de la Unidad puedan conocer de los planes de turismo con asesoría especializada, los diferentes tipos de crédito, financiación y las mejores tasas de interés en el mercado para viajar		X	1500	22 Y 23 Septiembre	N.A

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS		PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
		PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
		PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
		Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07//2018	Página 46 de 62

2. PROGRAMA DE CALIDAD LABORAL								
OBJETIVO GENERAL	ACTIVIDADES A EJECUTAR	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVO POR ACTIVIDAD	DIRIGIDO A		Nº DE PARTICIPANTES	FECHAS	PRESUPUESTO
				DT	NC			
2.1 CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL								
Determinar de qué manera la cultura y el clima organizacional influye en los servidores públicos de la Unidad en temas relacionados con la productividad laboral, motivación y sentido de pertenencia en la Entidad.	Talleres para formar gestores en Clima Laboral	Escoger 1 0 2 colaboradores por dependencia y a través de coaching de 8 horas formar a	Formar colaboradores idóneos que identifiquen los aspectos de clima laboral que estén afectando el entorno laboral de la dependencia o área en la Unidad		X	30 PERSONAS	Marzo	N.A
	Instrumento de medición a largo plazo de clima organizacional en la Entidad	Hacia el mes de septiembre y a través de un instrumento de medición de clima organizacional se medirá la percepción del año 2018 a los servidores públicos en lo que concierne al ambiente laboral	Contar con herramientas para hacer seguimiento a las señales de riesgo en los componentes de clima laboral y retroalimentar estrategias de intervención	X	X	Hasta 857 personas	Julio	N.A
	Campaña de valores	Por medio de flash Informativos se asignará a cada ciudad un valor institucional con el cual deben demostrar los Servidores Públicos comportamientos alusivos al mismo mediante videos, fotografías y toda la creatividad que la ciudad quiera aportar a esta a campaña de sensibilización.	Crear campaña innovadora para involucrar a los colaboradores con los valores y hábitos organizacionales, impulsándolos y concientizándolos a practicar valores y sentirse identificados con ellos, para generar un ambiente laboral favorable	X	X	1500	julio - Noviembre	N.A
2.2 PREPARACIÓN PARA LOS PENSIONADOS								
Programar actividades que posibiliten el retiro del servidor de la Unidad. Con beneficio para la persona y para el ambiente organizacional	Coaching de preparación de retiro, proyecto de vida, adaptabilidad al cambio y a nuevos roles, manejo del tiempo disponible, estrategia de nuevos negocios, planificación económica entre otros, a nivel central.	2 encuentros diferentes para charlas informativas sobre el régimen pensional, talleres de autoconocimiento y actividades lúdicas en temas como hábitos de vida saludable,	Brindar apoyo a los servidores públicos pre pensionado sobre cómo afrontar este cambio de vida, aprender a asumir nuevos retos y seguir volando alto	X	X	25	MAYO OCTU	315000000

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS		PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
		PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
		PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
		Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07//2018	Página 47 de 62

OBJETIVO GENERAL	ACTIVIDADES A EJECUTAR	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVO POR ACTIVIDAD	DIRIGIDO A		N° DE PARTICIPANTES	FECHAS	PRESUPUESTO
				DT	NC			
2.3 PLAN DE INCENTIVOS Y ESTIMULOS								
Buscar el Bienestar Social y el trabajo eficiente y eficaz de los servidores públicos de carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción para construir una vida laboral que contribuya a la productividad y desarrollo personal, recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo.	Pecuniario: Carrera Administrativa (mejor funcionario de carrera por nivel) - Libre Nombramiento y Remoción (libre con los mejores puntajes en el nivel jerárquico al que pertenece) incentivos representados en Bonos de turismo y/o tarjetas de regalo.	Entregar tres (3) Incentivos para funcionarios de Carrera Administrativa, representados en Bonos de turismo y/o tarjetas de regalos por un valor de tres millones de pesos (\$3.000.000) cada uno, para un total de nueve millones de pesos (\$9.000.000), para los funcionarios de Carrera Administrativa con los mejores puntajes en el nivel jerárquico al que pertenecen.	De acuerdo a la evaluación de desempeño realizada por los jefes directos de los 28 servidores públicos de Carrera Administrativa, se escogerán los 3 mejores puntajes para la entrega de estos premios por un valor de (\$ 3.000.000) cada uno. En caso de empate, el comité de Bienestar determinará a través de los factores de cumplimiento en la evaluación quienes serán finalmente los 3 ganadores	X	X	6 personas	Diciembre	\$ 27.000.000
Buscar el Bienestar Social y el trabajo eficiente y eficaz de los servidores públicos de carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción para construir una vida laboral que contribuya a la productividad y desarrollo personal, recompensar el Desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo.	Pecuniario: Carrera Administrativa (mejor funcionario de carrera por nivel) - Libre Nombramiento y Remoción (libre con los mejores puntajes en el nivel jerárquico al que pertenece) incentivos representados en Bonos de turismo y/o tarjetas de regalo.	Entregar tres (3) Incentivos para funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, representados en Bonos de turismo y/o tarjetas de regalos por un valor de tres millones de pesos (\$3.000.000) cada uno, para un total de nueve millones de pesos (\$9.000.000), para los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción con los mejores puntajes en el nivel jerárquico al que pertenecen.	Teniendo en cuenta los acuerdos de gestión de los 54 servidores públicos de Libre Nombramiento y Remoción, se escogerán los 3 mejores puntajes para la entrega de los premios, por un valor de (\$3.000.000) cada uno. En caso de empate, el comité de Bienestar determinará a través de los factores de cumplimiento en la evaluación quienes serán finalmente los 3 ganadores.	X	X	6 personas	Diciembre	\$ 27.000.000

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS		PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
		PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
		PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
		Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07//2018	Página 48 de 62

OBJETIVO GENERAL	ACTIVIDADES A EJECUTAR	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVO POR ACTIVIDAD	DIRIGIDO A		N° DE PARTICIPANTES	FECHAS	PRESUPUESTO
				DT	NC			
	Incentivo pecuniario para grupos de trabajo (Concurso mediante un proyecto alrededor de un objetivo ligado con los objetivos de la Misión de la Unidad) incentivos representados en Bonos de turismo y/o tarjetas de regalo.	Entregar un (1) Incentivo para Grupos de Trabajo conformado por funcionarios de Carrera Administrativa y/o de Libre Nombramiento y Remoción, representados en Bonos de regalo o tarjetas de Turismo por un valor de: nueve millones (\$9.000.000) para el grupo que ocupe el primer puesto. Los Grupos de trabajo deben estar compuestos entre 3 y hasta 6 servidores públicos donde, como mínimo, debe haber un funcionario de Carrera Administrativa y/o de Libre Nombramiento y Remoción.	Teniendo en cuenta los acuerdos de gestión de los 54 servidores públicos de Libre Nombramiento y Remoción, se escogerán los 3 mejores puntajes para la entrega de los premios, por un valor de (\$3.000.000) cada uno. En caso de empate, el comité de Bienestar determinará a través de los factores de cumplimiento en la evaluación quienes serán finalmente los 3 ganadores.	X	X	1 GRUPO	Diciembre	\$ 27.000.000
2.4 PROGRAMA DE CUIDADO EMOCIONAL								
Implementar acciones de cuidado emocional adscritas a la política del buen cuidado en la Unidad, en los territorios y con los equipos de trabajo que presentan alto riesgo de Agotamiento emocional asociado a la atención de víctimas.		Jornadas con una duración de un día por grupo focalizado en las que transmiten los lineamientos de la política institucional de cuidado, se hace una intervención frente al desgaste manifestado y se monitorea el desgaste emocional del personal.	Busca implementar acciones con los equipos de trabajo que puedan presentar agotamiento emocional: cuidado emocional con los equipos de trabajo, fortalecimiento de herramientas preventivas frente al desgaste, recabar información para el monitoreo del estado emocional y articulación con la red de multiplicadores.	X		POR GRUPO 30 PERSONAS Y SON APROXIMADAMENTE 37 GRUPOS Y CADA GRUPO TRES JORNADAS	Marzo a Noviembre	23000000
2.5 EDUCACIÓN FORMAL BÁSICA Y UNIVERSITARIA								
Construir una red de alianzas con las diferentes instituciones educativas a fin de obtener beneficios económicos y/o descuentos especiales para que los servidores públicos de la Unidad puedan acceder a la educación formal	Implementación del programa servimos en la Entidad	Realizar contacto con las instituciones educativas a nivel nacional: Universidad Internacional de la Rioja de España, Icetex, UNAD, SENA, ESAP, lograr convenios efectivos educativos para los servidores públicos interesados en continuar con su formación académica	Fortalecimiento de las competencias, mejorar la calidad de vida y el bienestar de los servidores públicos de la Unidad.	X	X	POR DEMANDA	marzo y mayo	N.A

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 49 de 62

4.2. INCENTIVOS

4.2.1. PRESENTACIÓN

Los programas de Incentivos están destinados a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia.

Se entiende por incentivo todo estímulo expresamente planeado por las entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual, al ser satisfactor de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro.¹²

En este sentido todas nuestras acciones tienen unas implicaciones en el contexto en el que nos movemos, las consecuencias son percibidas como positivas o negativas y se hacen identificables y valoradas por quienes comparten la misma cultura. Así, un simple gesto de reconocimiento de un compañero de trabajo adquiere un significado motivante para quien lo recibe.

Esta dinámica natural genera la necesidad que las acciones positivas y en especial las que sobresalen de los resultados normales esperados en la Entidad, sean reconocidas y premiadas.

La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas dentro de sus políticas de talento humano pone en marcha el sistema de estímulos e incentivos siguiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP– que al respecto ha señalado su importancia dado que crea condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos establecidos, permite reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles sobresalientes, tanto a nivel individual como por equipos de trabajo y fortalece la cultura del reconocimiento, la solidaridad y el trabajo en equipo.

El presente Programa de Bienestar Social e Incentivos, da a conocer a las y los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Unidad, los principios, las condiciones y los fundamentos que tendrá la implementación del Plan de Incentivos y Estímulos y que anualmente mediante resolución contemplará los tiempos, recursos y los incentivos a los que podrán acceder las y los servidores que se los merecen.

¹² Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP–, Sistema de Estímulos. Lineamientos de Política, 2007.

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 50 de 62

4.2.2. DEFINICIÓN DE SISTEMA DE INCENTIVOS

Como consta en el Artículo 14, literal b, del Decreto-Ley 1567 de 1998, una de las finalidades del sistema de estímulos es la de proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados.

Son políticas y mecanismos creados en la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas en desarrollo del Decreto-Ley 1567 de 1998 y Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública No. 1083 de 2015, para motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en nivel sobresaliente, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo de las y los servidores que aportan de esta forma al logro de las metas institucionales, a través de la definición y aplicación de Planes Anuales de Incentivos.

Son políticas y mecanismos creados en la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas en desarrollo del Decreto-Ley 1567 de 1998 y Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública No. 1083 de 2015, para motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en nivel sobresaliente, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo de las y los servidores que aportan de esta forma al logro de las metas institucionales, a través de la definición y aplicación de Planes Anuales de Incentivos.

4.2.3. Fines del Sistema

- Fortalecer en las y los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, un concepto de desempeño en nivel sobresaliente que establezca la diferencia entre lo que es el cumplimiento regular de las funciones, de aquel que genera un valor agregado y requiere un esfuerzo adicional.
- Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, identidad y bienestar de las y los servidores en el desempeño de su labor.
- Motivar la contribución significativa al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- Contribuir al desarrollo del potencial de las y los servidores, generando actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la Unidad.
- Permitir el reconocimiento y premiar el valor agregado en nivel sobresaliente, que el servidor hace a su trabajo.
- Estimular la creación adicional de equipos de trabajo que contribuyan al
- mejoramiento de los procesos y la calidad de los servicios que presta la
- Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas.
- Contribuir a la generación de una cultura de mejoramiento, donde se reconoce y apoya el esfuerzo individual y colectivo.

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 51 de 62

4.2.4. Beneficios del Plan de Incentivos¹³

- Se incentiva la creatividad y la motivación de los servidores al facilitar espacios para la innovación y el aprendizaje permanentes que contribuyan a su crecimiento personal y profesional.
- Se genera la oportunidad de participar en proyectos y/o procesos de interés que aportan al cumplimiento de la política institucional.
- Se valora objetivamente el esfuerzo y los resultados obtenidos por las y los servidores o equipos de trabajo.
- Se cuenta con mecanismos objetivos y permanentes de retroalimentación del desempeño.
- Se genera mayor identidad institucional y se fomenta la consolidación de una gestión ética que exprese los principios, valores institucionales y directrices que orientan la actuación de los servidores públicos que laboran en la Unidad para las Víctimas⁶.

4.2.5. Principios que fundamentan el Plan de Incentivos

- *Vocación de Servicio:* en todas las actuaciones de las y los servidores prevalecerá el interés general sobre el particular, cumpliendo con los fines del Estado Social de Derecho.
- *Buen cuidado:* en el desarrollo de las labores diarias son esenciales las competencias de los funcionarios y funcionarias en la implementación de acciones para el cuidado emocional propio, el de los compañeros de trabajo, de las víctimas y demás partes interesadas; así como adelantar prácticas seguras en torno a los posibles riesgos en el contexto del conflicto armado.
- *Humanización del trabajo:* el (la) servidor (a) de la entidad es apreciado en todas sus dimensiones desde un enfoque diferencial, con especial respeto de su Dignidad.
- *Objetividad, Transparencia y Equidad:* Definición y divulgación entre las y los servidores públicos de los criterios técnicos empleados para la asignación de incentivos en igualdad de condiciones y oportunidades para todas y todos
- *Integralidad:* cada una de las acciones realizadas por las y los servidores públicos se desarrollan con un amplio conocimiento de las funciones y procesos de la Unidad y del Sistema Nacional para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, propiciando el apoyo y colaboración entre el personal y demás partes interesadas.

¹³ Manual Plan de Incentivos. Ministerio de Educación Nacional, Secretaría General, 2011

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 52 de 62

4.2.6. Beneficiarios del Plan de Incentivos

Se benefician las y los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas de la siguiente manera:

El mejor servidor de carrera administrativa por nivel, como reconocimiento al desempeño individual sobresaliente por la calificación de servicios recibida durante el año inmediatamente anterior.

El mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial con calificaciones en nivel sobresaliente.

Las y los servidores de la Unidad para la Atención y reparación Integral a las Víctimas de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial que pertenezcan a equipos cuyo trabajo haya sido considerado como excelente.

Otros servidores que la Entidad considere, por sus aportes al engrandecimiento de la institución.¹⁴

4.2.7. Periodicidad

Anualmente, el (la) Director (a) General de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, a través de la Comisión de Personal, evaluará, definirá y premiará a las y los mejores servidores de carrera administrativa de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial; y al mejor equipo de trabajo; adicionalmente la Dirección determinara mediante la evaluación de los acuerdos de gestión los servidores de libre nombramiento y remoción objeto de reconocimiento; de igual forma, brindará incentivos a otros servidores que la entidad considere por sus aportes al engrandecimiento de la institución. Lo anterior sin perjuicio de los ajustes y correctivos que se efectúen durante el año como resultado de una estrategia de mejora continua que fortalezca el trabajo en equipo y el desempeño individual acorde con los objetivos de la evaluación del desempeño.

4.2.8. Responsable de la Política

La Secretaría General, a través del Grupo de Talento Humano o quien haga sus veces, tiene la responsabilidad de preparar anualmente el proyecto del Plan de Estímulos e Incentivos, efectuar su seguimiento y control y coordinar con el Comisión de Personal el proceso de otorgamiento y reconocimiento de éstos (para los empleos de carrera

¹⁴ El Código de Ética de la Unidad, adoptado mediante Resolución No. 01155 de 16 de diciembre de 2015, establece, entre otros aspectos, los principios y valores institucionales, tomando como fundamento que las y los servidores públicos de la Entidad "constituyen el recurso más importante para el logro de los objetivos institucionales, por lo que deberán contar con un alto desarrollo de las capacidades personales y profesionales y un continuo perfeccionamiento de sus habilidades, competencias y valores".

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 53 de 62

administrativa), y la Dirección determinara el otorgamiento a los servidores de libre nombramiento y remoción de acuerdo a la evaluación de los acuerdos de gestión

4.2.8.1. Comisión de personal

De acuerdo con la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal, realizará las siguientes funciones:

- a) Velar porque los procesos de selección para la provisión de empleos y de evaluación del desempeño se realicen conforme con lo establecido en las normas y procedimientos legales y reglamentarios y con los lineamientos señalados por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Las citadas atribuciones se llevarán a cabo sin perjuicio de las facultades de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Para el efecto, la Comisión de Personal deberá elaborar los informes y atender las solicitudes que aquella requiera;
- b) Resolver las reclamaciones que en materia de procesos de selección y evaluación del desempeño y encargo les sean atribuidas por el procedimiento especial;
- c) Solicitar a la Comisión Nacional del Servicio Civil la exclusión de la lista de elegibles de las personas que hubieren sido incluidas sin reunir los requisitos exigidos en las respectivas convocatorias, o con violación de las leyes o reglamentos que regulan la carrera administrativa. En el caso de no atenderse la solicitud, deberán informar de esta situación a la Comisión Nacional del Servicio Civil para que adopte las medidas pertinentes;
- d) Conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que formulen los empleados de carrera que hayan optado por el derecho preferencial a ser vinculados, cuando se les supriman sus empleos, por considerar que han sido vulnerados sus derechos;
- e) Conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que presenten los empleados por los efectos de las incorporaciones a las nuevas plantas de personal de la entidad o por desmejoramiento de sus condiciones laborales o por los encargos;
- f) Velar porque los empleos se provean en el orden de prioridad establecido en las normas legales y porque las listas de elegibles sean utilizadas dentro de los principios de economía, celeridad y eficacia de la función administrativa;
- g) Velar porque en los procesos de selección se cumplan los principios y reglas previstas en esta ley;
- h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento;
- i) Proponer en la respectiva entidad la formulación de programas para el diagnóstico y medición del clima organizacional;
- j) Las demás funciones que le sean atribuidas por la ley o el reglamento.

La comisión de personal está conformada por: dos (2) representantes de la entidad u organismo designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser de carrera administrativa y elegidos por votación directa de los empleados.

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 54 de 62

4.2.9. Obligaciones respecto al Plan de Incentivos

4.2.9.1. *Obligaciones de las y los servidores:*

- Asumir el proceso de calificación de servicios como un instrumento de gestión que apoya e impulsa el desempeño individual e institucional.
- Participar en las actividades de evaluación y premiación para las cuales hayan sido seleccionados y presentar los informes correspondientes.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales del sistema de estímulos e incentivos cuando se le solicite.
- Conformar equipos de trabajo para participar en el proceso de otorgamiento de estímulos.
- Poner a disposición de la Unidad los proyectos desarrollados por los equipos de trabajo seleccionado como los mejores, para ser aplicado en lo que la Entidad considere pertinente.

4.2.9.2. *Obligaciones de la Unidad*

- Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Plan de incentivos.
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan Anual de incentivos.
- Conformar y poner en funcionamiento el Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos.
- Facilitar el tiempo y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de los proyectos.
- Divulgar entre todos los servidores los resultados de la elección de los mejores servidores y los mejores equipos de trabajo de la Unidad.
- Cumplir con los términos establecidos en el programa de Bienestar Social e Incentivos para desarrollar objetiva, legal e imparcialmente el sistema de estímulos e incentivos de la Unidad.
- La comisión podrá declarar desierta la elección del mejor equipo, del mejor servidor de la Unidad, o de los mejores servidores por cada nivel, si los candidatos no cumplen a satisfacción con los requerimientos aquí previstos, situación que igualmente será plasmada en acto administrativo

4.2.10. Otorgamiento de incentivos por desempeño individual

Las y los servidores de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial de la planta de personal de la Unidad para la Atención y reparación Integral a las Víctimas podrán ser seleccionados como el mejor servidor del nivel y de la Unidad, siempre y cuando cumpla con las siguientes condiciones:

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 55 de 62

- Tener más de un (1) año de tiempo de servicios continuos con la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. No obstante, el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo
- Acreditar nivel sobresaliente en la última calificación de servicios en firme.

En caso de empate, será considerada por el Comisión de Personal así:

PUNTUACIÓN	CRITERIO	CONTENIDO
20% De 00 a 100 puntos	Hecho, resultado o conducta que por contribuir de manera significativa al logro de los objetivos de la dependencia o de la Unidad ameriten puntuación adicional.	Descripción del Hecho realizado o resultado cuantificable, procesos y procedimientos establecidos.
70% De 00 a 100 puntos	Calidad de los argumentos expuestos en cuanto a:	Potencial innovador (50%): Aporte de elementos novedosos para la solución de aspectos críticos en el área misional o de apoyo que lo destaca o diferencia de los demás servidores de su dependencia o área de trabajo.
10% De 00 a 100 puntos	Tiempo de permanencia en la Unidad	Tiempo continuo laborado en la Unidad para las Víctimas

Con la finalidad de lograr mayor cobertura de los estímulos, en caso de empate se considerará a las y los funcionarios que ya hayan resultado beneficiados, para dar paso a otros servidores que también cumplan con los criterios para acceder al plan de incentivos. Por consiguiente, será un criterio para definir el (la) beneficiario final, el hecho que, en el año anterior a la presente vigencia, no haya accedido a algún componente del plan de incentivos.

Definición de nivel sobresaliente: Un servidor es calificado en nivel sobresaliente cuando haya alcanzado el 95% o más de la escala de cumplimiento de los compromisos laborales y demuestre que genera un valor agregado a través del logro de por lo menos dos de los factores de desempeño, los cuales se evalúan como *Cumple o No Cumple* o cuando haya alcanzado el 100% o más de la escala de cumplimiento de los compromisos laborales y demuestre que genera un valor agregado a través del logro de por lo menos uno de los factores de desempeño.

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 56 de 62

4.2.11. Tipos de incentivos que puede contemplar el Plan

Anualmente la Unidad para la Atención y reparación Integral a las Víctimas, expedirá el Plan Anual de Incentivos el cual deberá incluir por lo menos seis de los que se relacionan a continuación, los cuales podrán ser seleccionados por los servidores elegidos como mejores de cada nivel y de la Unidad.

- Encargos: Dando cumplimiento al Artículo 24 de la Ley 909 de 2004.
- Traslado a la dependencia y/o área de la Unidad donde se impulse su desarrollo profesional y pueda contribuir con su mejoramiento o a la realización de proyectos específicos, siempre y cuando atienda la necesidad del servicio y esté conforme con el proceso de concurso de méritos pertinente.
- Participación en proyectos especiales: Dicho proyecto debe ser de interés de la Dirección o dependencia donde labore el servidor.
- Publicación de trabajos en medios de divulgación nacional e internacional.
- Programa de turismo social.

Además de esta relación de incentivos, todos los servidores seleccionados como los mejores, tendrán derecho a los siguientes reconocimientos:

- Mención especial con copia a la historia laboral.
- Publicación de sus nombres en las carteleras y medios de comunicación internos de la Entidad.

4.2.12. Términos para el proceso de evaluación y entrega del incentivo

El 30 de abril se habrán establecido los servidores que se encuentran en nivel sobresaliente para determinar el mejor servidor del nivel o de la Unidad, con las condiciones aquí establecidas ante la Comisión de Personal, a través del Grupo de Talento Humano.

A partir del 15 de mayo y dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes la Comisión de Personal podrán dar inicio al proceso de selección de los mejores servidores de cada nivel.

Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, Talento Humano entregará a la Comisión de Personal el listado de Calificación de Servicios de todos los servidores de carrera administrativa de la Unidad y al Director General los acuerdos de gestión para el caso de los servidores de libre nombramiento y remoción, en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, correspondiente al año inmediatamente anterior, señalando para los diferentes niveles administrativos; aquellos servidores cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel sobresaliente, la argumentación y la verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos, con lo cual el Comité dará inicio al proceso de selección.

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 57 de 62

Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, la Comisión de Personal seleccionará el mejor servidor de carrera y por su parte la Dirección seleccionará el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de cada nivel y al mejor de la Unidad, entre quienes hayan obtenido las más altas calificaciones, de conformidad con los instrumentos y criterios técnicos establecidos para tal fin.

La Comisión de Personal ofrecerá a los seleccionados los incentivos previstos en el Programa de Bienestar Social e Incentivos para que estos escojan los de su preferencia, en el siguiente orden:

El mejor servidor de carrera de conformidad con los grupos establecidos de la entidad escogerá en primer lugar el incentivo de su preferencia;

Los demás servidores de carrera escogerán por acuerdo o por sorteo cuando no sea posible el acuerdo.

El mejor servidor de libre nombramiento y remoción tendrá igualmente derecho a seleccionar el incentivo de su interés entre las opciones presentadas.

Procedimiento por seguir en caso de empate

En caso de presentarse empate en el primer lugar entre dos o más servidores, la Comisión de Personal calificará sus aportes personales extraordinarios realizados durante el período correspondiente a la última calificación de servicios, de acuerdo con el nivel jerárquico que ocupen, así: para los empleados de los niveles técnico y asistencial, se tendrán en cuenta las habilidades o destrezas excepcionales demostradas en el ejercicio de sus tareas o funciones que contribuyan a mejorar procesos y trámites o a cambiar procedimientos.

Para los servidores de los demás niveles se evaluará su aporte personal mediante la producción intelectual, tales como ensayos, investigaciones o el rediseño de procesos que contribuyan al logro de metas y resultados institucionales, así como su participación en representación de la entidad, como ponentes o conferencistas en congresos, seminarios o foros. La relación de los anteriores logros por niveles jerárquicos será solicitada a los empleados que resultaron empatados. Esta relación deberá contar con el visto bueno del superior inmediato de cada uno de los empleados empatados.

En caso de mantenerse el empate, se pedirá la elaboración de un ensayo sobre temas relacionados con la misionalidad de la Unidad, con las siguientes características:

- mínimo cuatro (4) páginas,
- interlineado de uno y medio espacios, fuente Arial 12
- debe comprender los tres componentes del ensayo

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 58 de 62

Los trabajos serán evaluados por la Comisión de Personal y se solicitará asesoría de otros servidores en caso de requerirse conocimientos específicos adicionales para su evaluación

Forma y término para proclamar la elección:

Con base en el acta de la Comisión de Personal y mediante acto administrativo se formaliza la selección y la asignación de los incentivos. Dentro de los 10 días siguientes se proclaman los seleccionados y de igual manera en el acto público de presentación del Informe Anual de Gestión de la Unidad. Los servidores seleccionados tendrán a partir de la fecha de proclamación, un plazo máximo de un año para disfrutar del incentivo. En caso contrario se perderá este derecho.

Recursos

La Secretaría General a través del Grupo de Talento Humano incluirá dentro de su presupuesto el costo correspondiente que satisfaga las necesidades de bienestar, estímulos e incentivos del personal de la Unidad.

4.2.13. Incentivos por logros en equipos de trabajo

Equipo de trabajo

Para efectos del Plan de incentivos los funcionarios y funcionarias exaltarán sus habilidades y competencias dirigidas a dominar todos los temas de competencia de la Unidad y del Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas, así mismo actuar con el resto de personal de manera integrada, colaborativa, cohesionada y armónica.

Integración del equipo de trabajo:

Los equipos estarán conformados por un mínimo de dos (2) y un máximo de cinco (5) servidores de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción de la misma o diferente dependencia de la Unidad, de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial. Los servidores vinculados mediante nombramiento Provisional podrán hacer parte de un equipo de trabajo como personal de apoyo exclusivamente, sin que esto le genere un incentivo económico.

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 59 de 62

Tipos de proyectos a proponer por el equipo de trabajo:

El trabajo por adelantar por el equipo puede ser:

- Por proyecto: diseñado de manera tal que apunte a la agilización o mejoramiento en el logro de una meta o proyecto de la dependencia o al Plan Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas o el Plan Nacional de Desarrollo.
- Por proceso: mejoramiento o aplicación de un proceso transversal a diferentes dependencias de la Unidad, pero cuyo resultado incide en las metas del Plan a nivel institucional.
- Cultura institucional: Desarrollar un proyecto que conduzca a los servidores de la Unidad a la práctica de valores con especial respeto de lo público con miras a lograr la excelencia en la Atención y Reparación Integral a las Víctimas del conflicto armado interno y a la comunidad en general bajo los enfoques de la ley 1448 de 2017.

Inscripción del proyecto de los equipos de trabajo

El proceso y los términos para la inscripción, desarrollo y evaluación de los proyectos será el siguiente:

- 1) Los equipos de trabajo podrán presentar antes sus jefes los proyectos hasta el último día hábil del mes de marzo.
- 2) Los jefes inscribirán el proyecto hasta el quinto día hábil del mes de abril del mismo año
- 3) La Comisión de Personal contara con cinco (5) días hábiles para verificar el cumplimiento de las condiciones citadas para los proyectos.
- 4) El equipo de trabajo dispondrá de cinco (5) meses comprendidos entre el 1 de mayo y 30 de Septiembre para desarrollar el proyecto y presentar resultados

No obstante estos términos se definirán con exactitud para cada vigencia de acuerdo con la resolución anual de adopción del Plan de Incentivos.

Definida la temática y según el interés y las necesidades, el equipo de trabajo presentará al jefe de la dependencia que se beneficiará con los resultados del mismo, un proyecto con copia a la Secretaría General, Grupo de Talento Humano para el seguimiento respectivo, que contiene:

- a) Identificación
- b) Población objeto
- c) Objetivos
- d) Plan de trabajo y cronograma (dentro de la vigencia del año objeto de evaluación).
- e) Recursos (no adicionales a los disponibles)

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 60 de 62

- f) Indicadores
- g) Resultados esperados cuantificables
- h) Conformación del equipo y dedicación en horas semanales al trabajo en equipo

El proyecto inscrito debe apuntar al logro de uno de los proyectos institucionales definidos en el Plan de Acción, Plan Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas o el Plan Nacional de Desarrollo.

El jefe de dependencia expedirá su concepto sobre la conveniencia, pertinencia o necesidad del proyecto y será el responsable de radicar la inscripción del proyecto para participar en el Plan de Incentivos, para lo cual remitirá a la Comisión de Personal el concepto junto con la información sobre el mismo.

Evaluación del desarrollo y resultados del proyecto adelantado:

El proyecto será evaluado así:

- 1) Presentación en conversatorios en el mes de julio de los avances y aportes destacados de los equipos inscritos: 0 a 30 puntos
- 2) Informe final y presentación del proyecto con resultados en audiencia pública ante la Comisión: Octubre 02: 0 a 70 puntos (consignada la decisión en Acta firmada por los integrantes del Comité)
- 3) Acto administrativo de reconocimiento y proclamación del mejor equipo de trabajo, último día hábil de la segunda semana de octubre (Presentación del informe de gestión de la vigencia).

El jefe inmediato, la Comisión de Personal y el Grupo de Talento Humano serán los responsables de evaluar, hacer seguimiento y retroalimentar el desarrollo de los proyectos inscritos

Causas por las cuales puede ser rechazado un proyecto:

- La no pertinencia temática con las metas y proyectos institucionales.
- Exigencia de recursos adicionales a los existentes
- Que el proyecto exceda el plazo anual establecido
- Que el objeto del proyecto no justifique la conformación del equipo de trabajo.

Criterios objetivos de valoración del informe final para asignación de incentivos

Para efectos de la calificación de los trabajos ejecutados y presentados por los equipos, se tendrán en cuenta los siguientes criterios, consignados en la matriz de calificación siguiente:

- Consecución de los objetivos propuestos - 20%
- Servicio a las víctimas, las y los ciudadanos y demás partes interesadas que requieren de los servicios que presta la Unidad y/o articulación y consolidación del Sistema

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 61 de 62

Integrado de Gestión SIG de la Unidad - 15%

- Soporte teórico y metodológico del proyecto - 15%.
- Sistema de información o software soporte - 15%
- Aplicabilidad futura del producto entregado para la Unidad – 20%
- Funcionamiento como equipo de trabajo - 15%

Proceso en caso de empate entre dos o más equipos

En caso de empate por resultados como el mejor equipo, el incentivo pecuniario se distribuirá entre estos en forma equitativa de acuerdo al número de integrantes que lo componen.

Forma y términos para reconocer el mejor equipo de trabajo:

El plazo máximo para proclamar mediante acto administrativo de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas y entregar en acto público el incentivo pecuniario al mejor equipo de trabajo es el mes de diciembre de cada año.

4.2.14. Tipos de incentivos a otorgar

El incentivo pecuniario reconocido para los mejores equipos de trabajo se otorgará de la siguiente manera:

- 1) Primer Puesto: Hasta 12 SMMLV
- 2) Segundo Puesto: Hasta 8 SMMLV
- 3) Tercer Puesto: Hasta 4 SMMLV

4.2.15. Incentivos con cuadro de honor

Exaltar a quienes ponen en práctica principios y valores en el desarrollo de sus funciones y/o actividades "Cuadro de honor". Por lo tanto, a partir del mes de marzo de 2018 se adelantará una campaña de valores y principios bimensualmente, donde se seleccionará al interior de cada proceso de la sede del nivel nacional y de las direcciones territoriales al servidor que durante este periodo se destaque por ponerlos en práctica, ejecutándose a través del programa de bienestar laboral.

Además, todos los equipos seleccionados como los mejores, tendrán derecho a los siguientes reconocimientos:

- Mención especial con copia a hoja de vida de cada uno de sus integrantes.
- Publicación del proyecto en la página Web de la Unidad.
- Publicación de sus nombres en las carteleras y medios de comunicación internos de la unidad.

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.23-1	Versión: 01	Fecha: 31/07/2018	Página 62 de 62

BIBLIOGRAFÍA

- Enfoque estratégico de la Unidad para las Víctimas, Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas.
- La Calidad de Vida Laboral para una Cultura de lo Público: Instrumentos para su Gestión, Departamento Administrativo de la Función Pública. 2004
- Plan Estratégico Gestión del Talento Humano, Departamento Administrativo de la Función Pública. 2015 – 2018
- Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, Decreto número 1083 de 2015.
- Código de Ética de la Unidad, Resolución No. 01155. 2015
- Sistema de Estímulos. Lineamientos de Política DAFP Julio 2007.
- Lineamientos generales para la administración del talento humano al servicio del Estado. Departamento Administrativo de la Función Pública. 2012
- Normas de carrera administrativa, evaluación del desempeño y estímulos e incentivos: Ley 909 de 2004, Decretos 1567, 1572 y 2504 de 1998.
- Guía de revisiones estratégicas. Herramientas para la transformación de la administración pública. Plan Colombia. Programa de lucha contra la corrupción. 2002.

Anexo 1 Control de cambios

Versión	Fecha del cambio	Descripción de la modificación
1	31/07/2018	Aprobación Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2018 Se crea el documento con el código 770.12.23-1 V:01 conforme al instructivo de codificación V.05, reemplazando el documento con código 770.12.04-1 V.02.