

2026



Unidad para  
las Víctimas

# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES



## TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN .....	2
2.	OBJETIVOS .....	3
2.1.	Objetivo General .....	3
2.2.	Objetivos específicos .....	3
3.	PROPÓSITO .....	3
4.	ALCANCE.....	3
5.	METODOLOGIA .....	4
6.	MARCO NORMATIVO .....	4
7.	RESPONSABLES .....	10
8.	INSUMOS PARA LA FORMULACION DEL PLAN DE BIENESTAR.....	10
8.2	Resultados Clima Laboral vigencia 2025.....	16
8.3	Resultados FURAG 2024 .....	20
8.4	Reporte Autodiagnóstico Matriz GETH .....	22
9.	EJES TEMÁTICOS .....	22
9.1.	Eje equilibrio psicosocial .....	23
9.2.	Eje Salud Mental .....	23
9.3	Eje Diversidad e Inclusión .....	24
9.4.	Eje Transformación Digital .....	25
9.5.	Identidad y Vocación por el Servicio Público .....	25
10.	PLAN DE INCENTIVOS Y EQUIPOS DE TRABAJO.....	26
10.1	Beneficiarios .....	26
10.2	Lineamientos .....	26
10.3	Tipos de incentivos .....	27
11.	CÓDIGO DE INTEGRIDAD .....	28
11.1	Nuestros Valores Código de integridad UARIV .....	30
11.2	Plan de Trabajo .....	30
12.	ÁREAS DE INTERVENCION.....	31
13.	SEGUIMIENTO .....	31
14.	CRONOGRAMA.....	32



## 1. INTRODUCCIÓN

El principal activo de la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV) es su talento humano, piedra angular para el cumplimiento de su misión y la realización de su visión institucional. En este sentido, el bienestar laboral constituye una prioridad estratégica, pues la adecuada implementación de políticas y procedimientos en esta materia incide directamente en el éxito de la gestión, el logro de los objetivos, el fortalecimiento del clima laboral, la cultura organizacional y el avance de las metas institucionales.

El Grupo de Gestión del Talento Humano (GGTH), como responsable de la formulación y gestión de las estrategias dirigidas al fortalecimiento de la calidad de vida laboral, lidera la estructuración del Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales, enmarcado en el Plan Estratégico de Talento Humano. Esto reafirma que el talento humano es el eje central del desarrollo organizacional y un factor determinante para la adecuada prestación del servicio público, impactando directamente el plan estratégico mediante acciones orientadas al mejoramiento de su calidad de vida laboral.

En este contexto, y considerando que el Grupo de Gestión del Talento Humano lidera la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano, se articula el Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales para la vigencia 2026. Su diseño se fundamenta en los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en los resultados de la encuesta de evaluación y diagnóstico para el desarrollo del talento humano aplicada a los colaboradores de la Entidad, medición clima organizacional, Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG) 2024 y de la matriz de autodiagnóstico GETH.

La Unidad para las Víctimas ha venido fortaleciendo el Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales con el fin de desarrollar actividades acordes con las necesidades y expectativas de los servidores y sus familias, promoviendo la creatividad, la participación, la identidad, el desarrollo profesional y la seguridad laboral, así como la eficiencia y efectividad en el desempeño institucional.

Para la vigencia 2026, se proyecta consolidar los ejes establecidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 del DAFP, mediante la adopción y ejecución de actividades orientadas bajo sus lineamientos, complementadas con las necesidades identificadas en la encuesta de evaluación y diagnóstico para el desarrollo del talento humano.



## 2. OBJETIVOS

### 2.1. Objetivo General

Diseñar y ejecutar actividades que fortalezcan la calidad de vida de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, promoviendo el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, así como su productividad social, motivación e identificación con el servicio público.

### 2.2. Objetivos específicos

- Diseñar programas y actividades integrales de bienestar que respondan a las dimensiones personal, familiar y laboral, promoviendo el equilibrio y la calidad de vida.
- Implementar acciones orientadas al fortalecimiento de la motivación, la participación y el sentido de pertenencia, a través de iniciativas de reconocimiento, integración y desarrollo personal.
- Fomentar la productividad social y el compromiso con el servicio público, mediante actividades que fortalezcan la identidad institucional, la ética y la vocación de servicio.
- Promover hábitos y prácticas de autocuidado, salud física y mental, que contribuyan a mejorar el bienestar integral de los servidores.
- Articular las estrategias de bienestar con otras áreas institucionales y entidades externas, para potenciar recursos y garantizar la implementación efectiva de las actividades.
- Evaluar el impacto de las acciones de bienestar mediante indicadores y mecanismos de seguimiento, que permitan ajustar y mejorar continuamente los programas implementados.

## 3. PROPÓSITO

Implementar las acciones previstas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales, atendiendo los requerimientos identificados en la población servidora y en coherencia con los ejes estratégicos del Programa Nacional de Bienestar.

## 4. ALCANCE



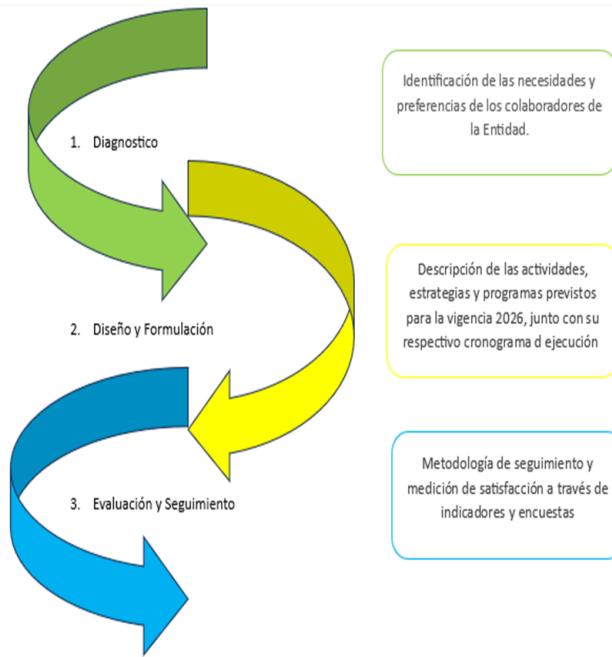
## Unidad para las Víctimas



El Plan está dirigido a servidores y servidoras de la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas.

## 5. METODOLOGÍA

**Ilustración 1** Metodología Plan de Bienestar e Incentivos



**Fuente:** Grupo de Gestión de Talento Humano.

## 6. MARCO NORMATIVO

A continuación, se presenta el marco legal aplicable a los planes objeto de este documento:

**Tabla 1** Marco Normativo



Unidad para  
las Víctimas



NORMATIVIDAD	ARTICULO	APLICACIÓN
<p><b>Decreto Ley No. 1567 de 1998 Título II Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.</b></p>	<p><b>Artículo 13º.</b> El cual establece el Sistema de Estímulos, conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.</p> <p><b>Artículo 18º.</b> A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.</p> <p><b>Artículo 19º.</b> Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.</p> <p><b>Artículo 26º.</b> Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a: 1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos. 2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.</p> <p><b>Artículo 29º.</b> Los Planes de Incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de</p>	Plan de Bienestar e Incentivos



Unidad para  
las Víctimas



NORMATIVIDAD	ARTICULO	APLICACIÓN
	trabajo que alcancen niveles de excelencia.	
<b>Ley 909 del 23 de septiembre de 2024</b>	<b>parágrafo, artículo 36º:</b> Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.	Plan de Bienestar e Incentivos
<b>Ley 2195 de 2022</b>	Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones	Transparencia / lucha contra la corrupción
<b>Decreto No. 1227 de 2005.</b>	<b>Artículo 69:</b> Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.	Plan de Incentivos
<b>Decreto No. 1083 de 2015</b>	<b>Artículo 2.2.10.1</b> Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.	Sistema de Estímulos



Unidad para  
las Víctimas



NORMATIVIDAD	ARTICULO	APLICACIÓN
	<p><b>Artículo 2.2.10.2</b> Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. 5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.</p> <p>Parágrafo 1º. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto Parágrafo 2º. (Modificado por el Decreto 051 de 2018, art. 4) Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor.</p>	



NORMATIVIDAD	ARTICULO	APLICACIÓN
	<p><b>Artículo 2.2.10.3.</b> Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos profesionales.</p>	
	<p><b>Artículo 2.2.10.6.</b> Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.</p>	
	<p><b>Artículo 2.2.10.7.</b> De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional. 3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio. 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada. 5. Fortalecer el trabajo en equipo. 6. Adelantar programas de incentivos.</p>	
	<p><b>Artículo 2.2.10.8.</b> Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad</p>	



Unidad para  
las Víctimas



NORMATIVIDAD	ARTICULO	APLICACIÓN
	y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.	
<b>Decreto No. 1499 de 2017</b>	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.	MIPG
<b>Programa Nacional de Bienestar: 2023-2026</b>	Instrumento desarrollado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para desarrollar estrategias de bienestar, el cual sirve como guía para actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país. En cumplimiento de lo señalado en Circular Conjunta No. 100-012-2023 expedida por la ministra del Trabajo y el director del Departamento Administrativo de la Función Pública, en el marco del fortalecimiento del diálogo social y del Acuerdo Nacional Estatal 2023 celebrado entre el Gobierno Nacional y las organizaciones sindicales, el secretario general de la Unidad administrativa especial para la atención y reparación integral a las víctimas a través de:	Sistema de Estímulos – Plan de Bienestar e Incentivos



NORMATIVIDAD	ARTICULO	APLICACIÓN
	<p>La resolución número 03180 del 15 de agosto de 2024, "por la cual se adopta el acuerdo colectivo celebrado entre el Sindicato Nacional de Servidores Públicos de la unidad para la atención y reparación integral a las víctimas - SINTRAUARIV y la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación a las Víctimas en la vigencia 2024, y se compilan los acuerdos colectivos 2023 y 2024".</p> <p>La resolución 02939 del 10 de octubre de 2019 "por la cual se establece la jornada laboral ordinaria y los horarios de trabajo en la Unidad para la atención y Reparación integral a las víctimas, se hacen modificaciones, derogatorias, y se dictan otras disposiciones"</p> <p>La resolución No. 01907 del 22 de agosto de 2025 "Por la cual se dictan orientaciones para otorgar apoyo educativo a los servidores públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción de la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas y se deroga la Resolución 03540 de 2019", modificada por la Resolución No. 02305 de 30 de septiembre de 2025.</p>	

**Fuente:** Grupo de Gestión de Talento Humano.

## 7. RESPONSABLES

El Grupo de Gestión del Talento Humano será responsable de identificar, consolidar y analizar las necesidades de bienestar de los servidores públicos y sus familias, utilizando las herramientas dispuestas para tal fin. Asimismo, deberá formular, ejecutar, evaluar y hacer seguimiento al Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales.

## 8. INSUMOS PARA LA FORMULACION DEL PLAN DE BIENESTAR

### 8.1. Resultados Encuesta de Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano.



## Unidad para las Víctimas



Se realizó la encuesta de diagnóstico de necesidades de las actividades relacionadas con Bienestar, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo, llevadas a cabo durante la vigencia 2025. Esta fue enviada desde el 20 de octubre hasta el 21 de noviembre de 2025, a través del correo electrónico de talento humano, a todos los colaboradores de la Entidad. Se contó con la participación de 536 colaboradores de todas las dependencias de la Entidad que respondieron dicha encuesta y autorizaron el uso de la información suministrada.

### Ilustración 2 Participación por Dependencias UARIV





## Unidad para las Víctimas



● Dirección General	3
● Grupo de Cooperación Internacional y Alianzas...	3
● Oficina Asesora Jurídica	7
● Grupo de Gestión Normativa y Conceptos	5
● Grupo de Respuesta Judicial	5
● Grupo de Defensa Judicial	1
● Oficina Asesora de Planeación	4
● Oficina de Tecnologías de la Información	20
● Oficina Asesora de Comunicaciones	4
● Oficina de Control Interno	7
● Subdirección General	12
● Grupo de Fortalecimiento Estratégico a Emprendimiento...	11
● Grupo de Atención a Víctimas en el Exterior	2
● Dirección de Gestión Interinstitucional	4
● Subdirección de Coordinación Técnica del SNARIV	4
● Subdirección de Coordinación Nación Territorio	7
● Subdirección de Participación	13
● Grupo de Gestión de Proyectos	7
● Dirección de Gestión Social y Humanitaria	8
● Subdirección de Prevención y Atención a Emergencias	22
● Subdirección de Asistencia y Atención Humanitaria	8
● Grupo de Servicio al Ciudadano	6
● Dirección de Reparación	9
● Subdirección de Reparación Individual	13
● Grupo de Retornos y Reubicaciones	10
● Grupo de Enfoque Psicosocial	16
● Grupo Administrador del Fondo para la Reparación de...	29
● Subdirección de Reparación Colectiva	8
● Dirección de Registro y Gestión de la Información	32
● Subdirección de Valoración y Registro	14
● Subdirección Red Nacional de la Información	4
● Dirección de Asuntos Étnicos	4

**Fuente:** Encuesta de Diagnóstico de Necesidades GGTH – PETH 2026.

La gráfica muestra el total de colaboradores de la UARIV, en los niveles nacional y territorial, que respondieron la encuesta de evaluación y diagnóstico, evidenciándose participación de todas las sedes de la Entidad.

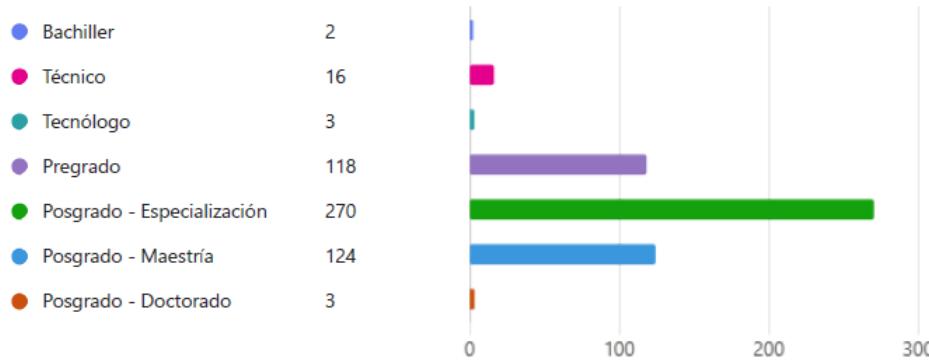
**Ilustración 3** Nivel de escolaridad UARIV.



## Unidad para las Víctimas



### 8. Formación académica:

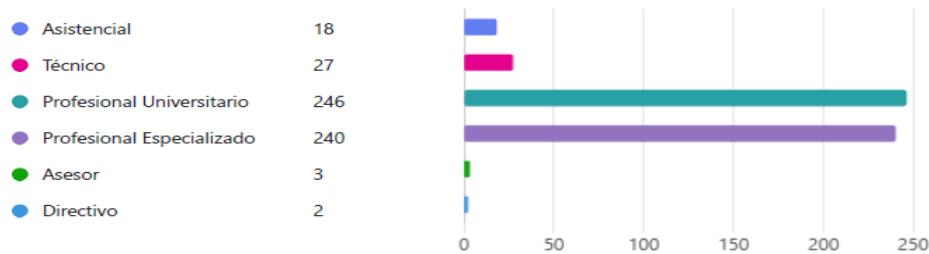


**Fuente:** Encuesta de Diagnóstico de Necesidades GGTH – PETH 2026.

La gráfica presenta el nivel de escolaridad de los colaboradores que respondieron la encuesta de diagnóstico de necesidades. Se observa que la mayor proporción de participantes corresponde a profesionales especializados, lo que evidencia un alto nivel de cualificación en la planta de personal. Asimismo, se identifican otros niveles de formación que permiten contar con una visión integral de las necesidades y expectativas de la población evaluada.

### Ilustración 4 Empleo actual.

#### 9. Nivel profesional:



**Fuente:** Encuesta de Diagnóstico de Necesidades GGTH – PETH 2026.

La gráfica permite identificar los cargos desempeñados por los colaboradores que participaron en la encuesta de diagnóstico de necesidades. Se observa que la mayor proporción de los encuestados ocupa el cargo de Profesional Universitario, lo cual refleja la composición predominante de este nivel dentro de la planta de personal. Esta distribución resulta relevante para orientar las estrategias de



bienestar, dado que las expectativas y requerimientos pueden variar según el perfil y las responsabilidades asociadas a cada cargo.

**Ilustración 5** Recibir información por el correo electrónico de Talento humano.

54. ¿Le interesaría seguir recibiendo, a través del correo de Talento Humano, piezas informativas de las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales?



**Fuente:** Encuesta de Diagnóstico de Necesidades GGTH – PETH 2026.

La gráfica evidencia que la mayoría de los colaboradores manifiestan estar de acuerdo con continuar recibiendo información relacionada con las actividades del Plan de Bienestar a través del correo institucional de Talento Humano. Este resultado confirma la pertinencia y efectividad de este canal de comunicación, al ser percibido como un medio oportuno, accesible y confiable para la difusión de la información asociada a las iniciativas de bienestar.

**Ilustración 6** Modalidad de las Actividades



56. ¿Qué modalidad prefiere para el desarrollo de las actividades del Plan de Bienestar Social?

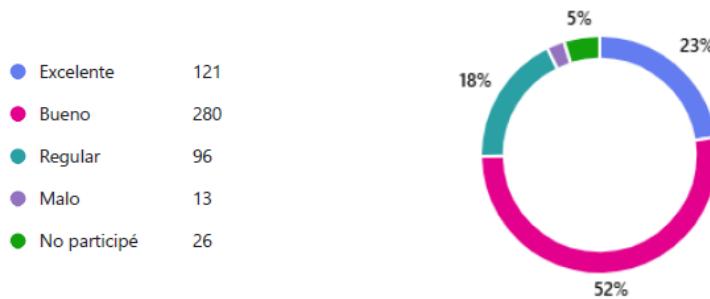


**Fuente:** Encuesta de Diagnóstico de Necesidades GGTH – PETH 2026.

El gráfico anterior muestra que la mayoría de los colaboradores de la Entidad manifiestan preferencia por la modalidad mixta para el desarrollo de las actividades. Esta tendencia sugiere que la combinación de espacios presenciales y virtuales resulta más adecuada para sus dinámicas laborales y personales, permitiendo una mayor flexibilidad, participación y acceso a las iniciativas del Plan de Bienestar.

**Ilustración 7** Apreciación de las estrategias y actividades del plan de bienestar e incentivos 2025

55. En general, ¿cuál es su apreciación de las estrategias y actividades del Plan de Bienestar Social, vigencia 2025?



**Fuente:** Encuesta de Diagnóstico de Necesidades GGTH – PETH 2026.

La percepción general de los colaboradores sobre las estrategias y actividades del Plan de Bienestar Social para la vigencia 2025 es mayoritariamente positiva. El 52% de los participantes calificó el plan como **Bueno**, seguido de un 23% que lo considera **Excelente**, lo que refleja un nivel de satisfacción alto y una valoración favorable respecto a su diseño y ejecución.



Un 18% lo calificó como **Regular**, lo cual indica oportunidades de mejora para atender expectativas específicas o necesidades no cubiertas. Solo un 5% expresó percepciones negativas o no participó, lo que sugiere que el nivel de inconformidad es bajo frente al total de respuestas.

En general, los resultados evidencian que el Plan de Bienestar Social es bien recibido por la mayoría de los colaboradores, pero aún existen áreas que pueden fortalecerse para incrementar la satisfacción y el impacto del plan.

Por lo anteriormente descrito, con el propósito de robustecer el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026, se llevó a cabo un análisis detallado de los resultados obtenidos en la encuesta de diagnóstico. A partir de esta evaluación, se identificaron las áreas prioritarias que requieren fortalecimiento, según las percepciones y necesidades expresadas por la población que respondió a dicha encuesta.

## **8.2 Resultados Clima Laboral vigencia 2025**

De acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública, el clima laboral se entiende como la percepción que tienen los servidores públicos acerca de su entorno de trabajo, siendo un factor fundamental que incide en su comportamiento dentro de la entidad.

De conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, la evaluación del clima organizacional debe realizarse cada dos años. En este marco, para la Entidad, el año 2025 correspondió al periodo programado para su realización.

Por lo anterior, el Grupo de Gestión del Talento Humano, responsable del bienestar social de la Entidad, tiene a su cargo la identificación y el análisis de las percepciones de los servidores públicos. Dicho análisis comprende sus experiencias individuales, necesidades específicas, motivaciones, expectativas, intereses y valores, elementos fundamentales para comprender integralmente el clima laboral y sus efectos en la unidad.

Con este propósito, se realizó medición integral del clima laboral, orientado a identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora dentro del entorno de la Unidad.

**Ilustración 8** Medición Clima UARIV 2025.



Clima **propicio** donde se pueden perfeccionar varias categorías como reto organizacional.

### Clima General



### Índices Clima

#### Puntuaciones por Dimensión

Orientación organizacional	85,82
Comunicación e integración	84,21
Trabajo en equipo	83,91
Estilo de dirección (Liderazgo Activo/Pasivo)	82,23
Estilo de dirección (Liderazgo Transaccional)	82,21
Capacidad profesional	82,04
Medio ambiente físico	82,00
Administración del talento humano	81,82
Participación	81,21
Estilo de dirección (Liderazgo Transformacional)	78,78
Credibilidad	77,60
Camaradería	77,57
Imparcialidad	77,49

**Fuente:** Informe Medición Clima UARIV 2025 – COMPENSAR.

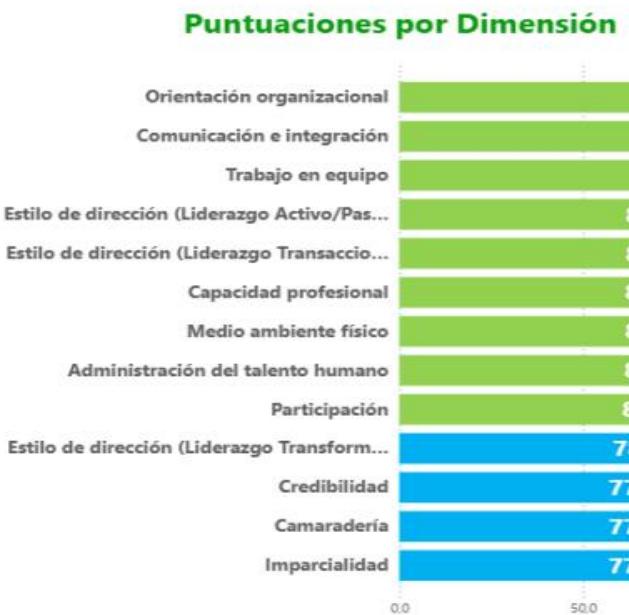
La medición del clima organizacional se llevó a cabo durante la vigencia 2025, en el marco del contrato 1289-2025, y contó con la participación del 81,26 % de los funcionarios de la Entidad. El proceso evaluó tres ámbitos fundamentales: **macro clima, micro clima y clima personal**, permitiendo obtener una visión integral de las percepciones y experiencias del talento humano.

El resultado general de la medición fue del **86,70 %**, lo que ubica a la Entidad dentro de un índice favorable y evidencia condiciones organizacionales propicias para el desarrollo de las actividades institucionales y el bienestar de los servidores.

### Ilustración 9 Dimensiones Evaluadas



## Dimensiones Clima



**Fuente:** Informe Medición Clima UARIV 2025 – COMPENSAR.

Los resultados evidencian que el clima organizacional de la Entidad presenta un desempeño mayoritariamente favorable, con puntajes que superan en su mayoría el 80 %, lo cual indica percepciones positivas por parte de los servidores públicos. Las dimensiones mejor valoradas corresponden a **Orientación organizacional (85,82)**, **Comunicación e integración (84,21)** y **Trabajo en equipo (83,91)**, lo que refleja claridad en la dirección institucional, articulación efectiva entre áreas y una cultura colaborativa consolidada.

Asimismo, dimensiones como **Estilos de dirección**, **Capacidad profesional**, **Medio ambiente físico** y **Administración del talento humano** mantienen evaluaciones altas, que sugieren prácticas de liderazgo aceptadas, competencias técnicas adecuadas y condiciones laborales que contribuyen al desempeño institucional.

Por otro lado, aunque las puntuaciones de **Estilo de dirección (Liderazgo transformacional)**, **Credibilidad**, **Camaradería** e **Imparcialidad** también se ubican en niveles positivos, presentan valores relativamente menores (entre 77,49



y 78,78). Esto indica oportunidades de mejora relacionadas con el fortalecimiento del liderazgo inspirador, la confianza institucional, las relaciones interpersonales y la percepción de equidad.

En conjunto, los resultados reflejan un clima organizacional sólido y propicio, pero con áreas específicas que, al ser fortalecidas, pueden contribuir a consolidar un ambiente laboral aún más integral, transparente y orientado al bienestar de los servidores.

**Ilustración 10** Clima Laboral por dependencias



**Fuente:** Informe Medición Clima UARIV 2025 – COMPENSAR.

Los resultados del ranking de clima organizacional muestran que la mayoría de las dependencias de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas - UARIV se ubican en niveles altamente favorables, con índices superiores al 85 %, lo que evidencia un ambiente laboral sólido, cohesionado y ampliamente valorado por los servidores públicos. Dependencias como la Subdirección de Coordinación Técnica del SNARIV (94,26), la Dirección Territorial Putumayo (93,67) y la Dirección Territorial Chocó (93,37) destacan por obtener los puntajes más altos, reflejando prácticas de gestión interna efectivas, liderazgo robusto y relaciones laborales positivas.



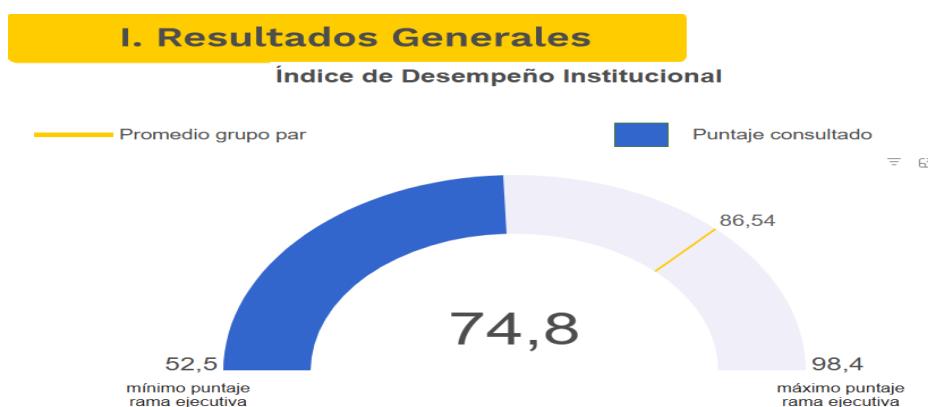
De manera complementaria, aunque todas las áreas evaluadas se mantienen dentro de rangos positivos, algunas dependencias presentan índices relativamente menores, como la Subdirección de Asistencia y Atención Humanitaria (79,26), la Dirección General (77,54) y la Subdirección Red Nacional de Información (75,77). Estos resultados indican la necesidad de fortalecer aspectos específicos de su dinámica organizacional, con el fin de avanzar hacia un clima más equilibrado y armonioso.

En conjunto, el panorama general es propicio y conveniente, dado que la entidad evidencia un clima organizacional favorable, con oportunidades claras de mejora focalizada. El fortalecimiento de las dependencias con puntajes más bajos contribuirá a consolidar un ambiente laboral homogéneo, participativo y orientado al bienestar y desempeño institucional.

### 8.3 Resultados FURAG 2024

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) socializó los resultados de la Medición del Desempeño Institucional FURAG 2024 con las diversas entidades del ámbito nacional y territorial. El objetivo principal de esta medición fue proporcionar información clave que permitiera a las entidades identificar tanto los avances como las áreas de mejora en cuanto a la gestión institucional y el control interno. De este modo, se busca promover acciones de intervención que impulsen el progreso hacia una gestión más eficiente y eficaz en el ámbito institucional, tanto a nivel nacional como territorial.

**Ilustración 11** Resultado Índice de Desempeño.



**Nota 1 :** El promedio del grupo par corresponde al promedio de puntajes de las entidades que hacen parte de dicho grupo.

**Fuente:** Departamento Administrativo de la Función Pública.



El Índice de Desempeño Institucional correspondiente a la vigencia 2024 alcanzó un **74,8 %**, resultado que posicionó a la Entidad en el segundo lugar dentro del sector de Inclusión Social y Reconciliación. Este desempeño refleja avances significativos en la gestión institucional y evidencia el cumplimiento de estándares administrativos, estratégicos y de control establecidos para el sector. Asimismo, el resultado permite identificar fortalezas consolidadas y áreas susceptibles de mejora, orientando la toma de decisiones hacia el fortalecimiento continuo de la gestión pública.

**Ilustración 12** Resultado Índice de gestión y desempeño UARIV

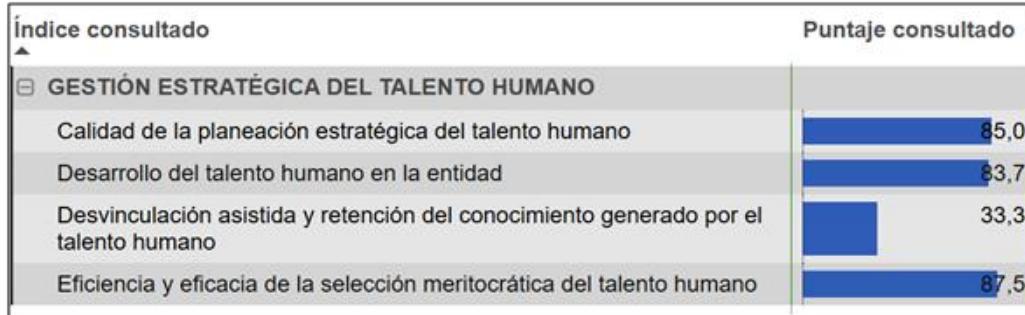


**Fuente:** Departamento Administrativo de la Función Pública.

En lo que respecta a la **Dimensión de Talento Humano**, el índice obtenido fue del **67,4%**, con respecto a de la calificación general, la cual asciende al **86,6%**. Esta diferencia revela que, aunque el desempeño global de la Entidad es favorable, el área de Talento Humano presenta retos importantes que requieren atención prioritaria. Mejorar esta dimensión es fundamental para fortalecer el compromiso, la motivación y el bienestar del personal, aspectos que inciden directamente en la eficacia institucional y en la calidad de los servicios ofrecidos.

La Política de Gestión y Desempeño, que corresponde a Talento Humano (POL01), alcanza una calificación del 80,0% la cual se ubica en un desempeño aceptable.

**Ilustración 13** Indicé Detallado



**Fuente:** Departamento Administrativo de la Función Pública.

Con base en lo anterior, se hace necesario fortalecer los procesos relacionados con la desvinculación asistida, a fin de garantizar que esta práctica se lleve a cabo de manera efectiva, humana y respetuosa. Un adecuado fortalecimiento permitirá minimizar impactos negativos tanto para los colaboradores como para la organización, facilitando transiciones ordenadas y promoviendo el bienestar integral durante el proceso de salida.

#### 8.4 Reporte Autodiagnóstico Matriz GETH

Los resultados obtenidos a partir de las mediciones aplicadas bajo la matriz GETH definida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, evidencia avances importantes en la alineación de la gestión del talento humano con los objetivos estratégicos institucionales de la UARIV. Se observa un fortalecimiento en los componentes de planeación, especialmente en la definición de perfiles, la caracterización del personal y la articulación de estas acciones con la misión institucional orientada a la atención y reparación integral a las víctimas.

En virtud de lo anterior y en atención al diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables de la matriz GETH, se evidencia que la UARIV en la gestión desarrollada para el 2024 cuenta con una calificación de 82,8 sobre 100, ubicándola en el nivel de madurez “Consolidación”.

### 9. EJES TEMÁTICOS

El diseño y la formulación del presente plan se desarrollan con base en los ejes temáticos establecidos en el documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, *Programa Nacional de Bienestar 2023-2026*. Dichos ejes constituyen la base conceptual y operativa del plan y permiten organizar sus objetivos, estrategias y acciones, garantizando coherencia interna y un enfoque integral en su implementación.



## 9.1. Eje equilibrio psicosocial

Este eje aborda las nuevas formas de adaptación laboral, así como el uso de herramientas que ayuden a los servidores públicos a enfrentar cambios que afectan su estabilidad laboral y emocional. Incluye tres componentes principales:

- Factores psicosociales.
- Equilibrio entre vida personal.
- Familiar y laboral, y calidad de vida laboral.

**Tabla 2** Equilibrio Psicosocial.

### 34. Eje 1. Equilibrio psicosocial:

Este eje se refiere a las nuevas formas de adaptación en el ámbito laboral y a la adopción de herramientas que permitan a las servidoras y los servidores públicos enfrentar los cambios y las diversas circunstancias que afectan su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos.



**Fuente:** Encuesta de Diagnóstico de Necesidades GGTH – PETH 2026.

La gráfica muestra que, dentro de este eje, las actividades más valoradas o demandadas por los funcionarios son aquellas relacionadas con el entorno laboral saludable (344) y los eventos deportivos y recreacionales (327). Esto indica que los servidores públicos consideran prioritario contar con condiciones de trabajo que favorezcan su bienestar físico y emocional, así como espacios que promuevan la actividad física y la recreación.

## 9.2. Eje Salud Mental

El eje busca fortalecer el bienestar integral de las servidoras y los servidores públicos mediante acciones que promuevan la salud mental y hábitos de vida saludables. Su propósito es que el personal reconozca y gestione adecuadamente el estrés propio

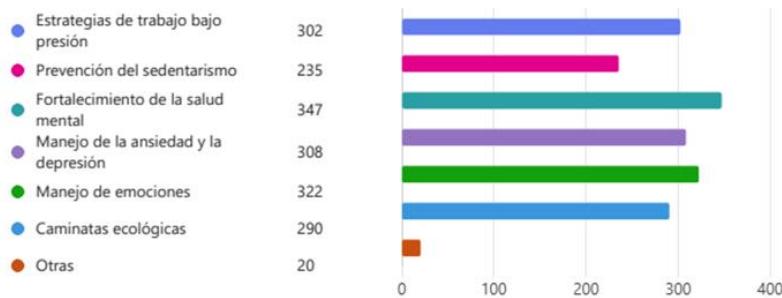


de sus funciones, manteniendo así su productividad, mientras adopta prácticas que favorezcan su salud física y emocional.

**Tabla 3** Salud Mental.

38. **Eje No. 2 - Salud mental:**

El objetivo de este eje es establecer e implementar estrategias integrales que permitan alcanzar un equilibrio entre la vida laboral y personal. Esta iniciativa mejorará la eficiencia, la satisfacción y el desarrollo de los servidores públicos, lo que a su vez se traducirá en una mejor contribución y resultados efectivos para la entidad.



**Fuente:** Encuesta de Diagnóstico de Necesidades GGTH – PETH 2026.

Los funcionarios públicos consideran fundamental fortalecer su salud mental y emocional, especialmente en aspectos relacionados con el manejo del estrés, las emociones y la ansiedad. Esto resalta la importancia de implementar programas integrales de bienestar psicológico que contribuyan a un desempeño laboral más saludable y eficiente.

### 9.3 Eje Diversidad e Inclusión

Busca garantizar que las entidades públicas promuevan ambientes laborales seguros, equitativos y libres de discriminación o violencia. Para ello, plantea acciones orientadas a fomentar la inclusión, la diversidad y la equidad mediante actividades de sensibilización, capacitación y prevención de prácticas discriminatorias, especialmente hacia mujeres, grupos étnicos, personas con discapacidad, población LGBTIQ+ y otros grupos vulnerables. Asimismo, establece medidas de prevención, atención y protección frente al acoso laboral, acoso sexual y las diversas formas de violencia o discriminación.

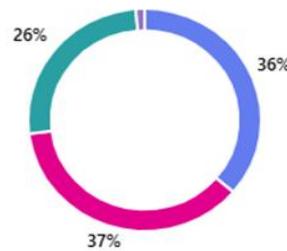
**Tabla 4** Diversidad e Inclusión.



#### 40. Eje 3. Diversidad e Inclusión:

Hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

● Fomento de la cultura organizacional	333
● Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad	338
● Prevención de situaciones asociadas al acoso sexual	237
● Otras	11



**Fuente:** Encuesta de Diagnóstico de Necesidades GGTH – PETH 2026.

Las acciones más valoradas por las personas son el fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad (338) y el fomento de la cultura organizacional (333), que juntas representan más del 70% de las preferencias. Esto indica una fuerte necesidad de promover ambientes laborales más respetuosos, equitativos y cohesionados.

#### 9.4. Eje Transformación Digital

El eje plantea que la transformación digital, la cual es fundamental para fortalecer el bienestar de las servidoras y los servidores públicos. A través de la creación de una cultura digital, el uso de analítica de datos y la implementación de ecosistemas digitales, las entidades pueden mejorar la comunicación, optimizar procesos, facilitar el trabajo y tomar decisiones más informadas. En conjunto, estos componentes permiten modernizar la gestión del bienestar, ofrecer mayor flexibilidad laboral y asegurar que las herramientas tecnológicas apoyen el desempeño institucional.

Para este eje se permitió que las servidoras y los servidores públicos manifestaran sus intereses de manera abierta, lo que evidenció un marcado interés en temas relacionados con la inteligencia artificial y el análisis de datos.

#### 9.5. Identidad y Vocación por el Servicio Público

Este eje busca fortalecer en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia, la vocación por el servicio y el compromiso con los valores de la



integridad y la función pública. Para ello, promueve el desarrollo de una cultura organizacional basada en la identificación con la misión institucional, el mejoramiento continuo, el trabajo colaborativo y una conducta ejemplar. A través de estrategias de comunicación, reconocimiento, formación, voluntariado y actividades de integración, se busca que el personal interiorice la importancia de su labor y refleje en su desempeño diario los principios que generan confianza y satisfacción en la ciudadanía.

Se dejó la opción abierta para que las servidoras y los servidores públicos eligieran los temas de su preferencia, resultando como principal interés aquellos relacionados con los valores institucionales y el Código de Integridad.

## **10. PLAN DE INCENTIVOS Y EQUIPOS DE TRABAJO**

El Plan de Incentivos para la vigencia 2026, está destinado a reconocer y premiar el desempeño de los mejores servidores de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, así como del mejor equipo de trabajo de la Unidad Administrativa para la Atención y Reparación de las Víctimas (UARIV). Este plan busca fomentar la excelencia laboral, el compromiso y la proactividad, contribuyendo al fortalecimiento del rendimiento institucional y a la satisfacción del personal.

El seguimiento y la evaluación del plan se realizará tomando como referencia el diagnóstico de talento humano de la vigencia 202. De acuerdo con el Decreto Ley No. 1567 de 1998 y el Decreto No. 1083 de 2015, el Sistema de Estímulos aplica a todos los funcionarios públicos de la entidad, en sus sedes central y territorial, de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

### **10.1 Beneficiarios**

Son beneficiarios del plan anual de incentivos, en los términos del Decreto N°1567 de 1998 los siguientes servidores:

- Empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, de los niveles directivo, asesor, profesional y técnico, cuyos resultados de desempeño se encuentren en niveles de excelencia.
- Equipos de trabajo que logren niveles de excelencia.

### **10.2 Lineamientos**

Para otorgar los incentivos, se tendrá en cuenta a los empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, los cuales se establecerán con



base en la calificación anual resultante de la evaluación del desempeño laboral del periodo 1º. de febrero 2025 al 31 de enero de 2026, en niveles de excelencia. La entidad emitirá el acto administrativo de plan de incentivos el cual contendrá entre otros los siguientes aspectos:

### **10.3 Tipos de incentivos**

#### **10.3.1 Incentivos pecuniario:**

Es un reconocimiento se asignará a los servidores públicos que conformen el equipo de trabajo que ocupe el primer lugar, entre los equipos de trabajo de la Unidad Administrativa para la Atención y Reparación de las Víctimas. Este reconocimiento será acorde con el presupuesto asignado anualmente para ello, el cual no podrá superar los cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes. Los servidores de la Entidad que se hagan acreedores a incentivos, ya sea a nivel individual o de equipos de trabajo, deberán disfrutarlos dentro del año inmediatamente siguiente así:

#### **Incentivos Individuales:**

Los incentivos serán otorgados a los mejores servidores de carrera administrativa, y libre nombramiento y remoción en los diferentes niveles jerárquicos, seleccionados de acuerdo con los resultados de su herramienta de evaluación, en concordancia con las disposiciones del Decreto 1083 de 2015.

El Grupo de Gestión del Talento Humano, deberá presentar ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el listado del mejor empleado de carrera administrativa en los diferentes niveles jerárquicos, cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel sobresaliente, previo concepto y selección de la Comisión de Personal como instancia dispuesta por la Ley 909 de 2004 para el caso de los funcionarios con derechos de carrera administrativa. Para los funcionarios de libre nombramiento y remoción los resultados de la evaluación del acuerdo de gestión o el instrumento que se tenga para realizar la medición será el insumo para su valoración y otorgamiento.

Con base en lo anterior el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en sesión ordinaria o extraordinaria otorgará al mejor funcionario de carrera administrativa, y libre nombramiento y remoción el incentivo correspondiente, dejando consignado en el acta de la reunión las personas y montos autorizados. De acuerdo con los recursos existentes a los funcionarios de carrera administrativa y/o de libre nombramiento y remoción que resulten seleccionados

como mejores servidores se les otorgará un incentivo no pecuniario,



correspondiente a un bono de turismo o tarjeta vainilla el cual tendrá una vigencia de un año y no será transferible. En el momento que vaya a redimir el bono o tarjeta la entidad le concederá hasta tres (3) días hábiles de permiso para que lo disfrute.

#### **Incentivos por Equipo:**

El incentivo se entregará al equipo de trabajo que ocupe el primer puesto, así:

- Incentivo Pecuniario (bonos vainilla), se le otorgará un reconocimiento económico por su desempeño productivo en los niveles de excelencia, que será hasta por el equivalente a cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

### **11. CÓDIGO DE INTEGRIDAD**

La Unidad Administrativa para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas reconoce que el talento humano constituye uno de sus activos más relevantes en la gestión pública. En coherencia con el compromiso institucional de fortalecer la cultura e identidad organizacional, resulta fundamental consolidar una cultura sustentada en valores que orienten el actuar de quienes la conforman y permitan brindar a la ciudadanía una atención acorde con sus expectativas y necesidades.

En este sentido, para la Unidad es esencial que los valores incorporados en el Código de Integridad se reflejen en las interacciones cotidianas de todos los servidores públicos y colaboradores, sin importar su nivel jerárquico o ubicación territorial. Así mismo, se busca que estos valores orienten las relaciones con entidades públicas, empresas, proveedores y demás partes interesadas, promoviendo prácticas transparentes y un ejercicio de las funciones públicas guiado por la ética. Todo ello se desarrolla en concordancia con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

La cultura organizacional se define como “*el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación*



*que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad” (según el DAFP).*

Los valores en la administración pública son esenciales, pues hacen parte de la cultura organizacional y resultan determinantes en la conducta del personal, favoreciendo su crecimiento y desarrollo en armonía con la institución. Independientemente de su estructura, los códigos de conducta deben cumplir dos propósitos fundamentales: promover de manera permanente valores y actitudes positivas, y ofrecer criterios sólidos que orienten el comportamiento de las personas hacia el adecuado ejercicio de la función pública. Así, quien estudia y comprende un código puede identificar lo que es correcto y aplicarlo en su labor diaria. Un código eficaz no solo permite reconocer prácticas inadecuadas o antivalores, sino que también establece las bases y procedimientos necesarios para prevenirlos o eliminarlos.

Asimismo, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG se constituye en un marco de referencia que facilita la gestión institucional y orienta a las entidades hacia el logro de resultados bajo principios de integridad. En este modelo, el principio de “Integridad y Confianza” se define como un criterio esencial de actuación para los servidores públicos y como un deber fundamental hacia los ciudadanos.

Debe decirse también que el MIPG orienta sus objetivos en “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas” (Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2. 2017).

El Código de Integridad y Buen Gobierno de la UARIV incorpora los valores corporativos definidos por el DAEP —honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia—, junto con sus respectivas definiciones y los comportamientos positivos asociados a cada uno de ellos. Su propósito es orientar la actuación institucional y fortalecer una cultura organizacional ética y coherente. En este sentido, el Código de Integridad se constituye en la herramienta fundamental para la implementación de la Política de Integridad.

Adicionalmente, dicho código de integridad contiene los valores que son aportes de la Entidad, es decir los valores corporativos escogidos por los colaboradores de la UARIV y que caracterizan el trabajo de la entidad (Transparencia y Servicio).



## 11.1 Nuestros Valores Código de integridad UARIV

La Unidad Administrativa para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV) se basa en varios valores fundamentales que se alinean con el Código de Integridad de la Función Pública, a continuación, se muestran los siete (7) valores institucionales:

**Tabla 5** Valores Institucionales.

Valor	Descripción
Honestidad	Actuó siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, siempre favoreciendo el interés general.
Respeto	Reconozco y valoro la dignidad de todas las personas, actuando con consideración, escucha activa y trato justo, promoviendo relaciones basadas en la tolerancia y la convivencia.
Compromiso	Asumo con responsabilidad y sentido de pertenencia las funciones encomendadas, trabajando con dedicación y constancia para el cumplimiento de los objetivos institucionales y el bienestar colectivo.
Diligencia	Desarrollo mis labores con oportunidad, eficiencia y calidad, optimizando los recursos públicos y respondiendo de manera ágil y responsable a las necesidades del servicio.
Justicia	Actuó con imparcialidad y equidad en la toma de decisiones, garantizando el respeto por los derechos, el cumplimiento de la ley y la igualdad de trato para todas las personas.
Transparencia	Actuó con claridad y apertura en cada una de mis actuaciones, garantizando el acceso a la información, rindiendo cuentas de manera responsable y fortaleciendo la confianza ciudadana.
Servicio	Oriento todas mis acciones al bienestar de la ciudadanía, atendiendo con empatía, respeto y vocación de servicio, priorizando siempre las necesidades de las personas y el interés general.

**Fuente:** Grupo de Gestión de Talento Humano.

## 11.2 Plan de Trabajo

Para dar cumplimiento al objetivo planteado de mantener y fortalecer los valores institucionales en la entidad, se ha estructurado el siguiente plan de trabajo con el fin de continuar con el fortalecimiento de una cultura integra, honesta y transparente basado en las siguientes estrategias:



- Test de Percepción del Código de Integridad: Esta actividad tiene como objetivo conocer la percepción y el nivel de conocimiento de los colaboradores de la Entidad acerca del Código de Integridad y Buen Gobierno, de los valores corporativos y de los comportamientos positivos relacionados a cada valor.
- Socialización del Test de Percepción del Código de Integridad: Es importante compartir con los colaboradores de la UARIV los resultados de dicha prueba para que puedan ver el resultado de la actividad en la cual participaron y puedan aprender más acerca de nuestro Código de Integridad y Buen Gobierno.
- Resaltar los valores corporativos: Se resaltarán y se promoverán los valores del Código de Integridad y Buen Gobierno y los comportamientos positivos relacionados a cada valor.
- Curso virtual Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción: Se programará a los nuevos servidores públicos de la entidad en 2025 en este curso promovido por el DAFP y se hará seguimiento a quienes no lo hayan hecho en la vigencia anterior.

## **12. ÁREAS DE INTERVENCION**

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 de la Unidad Especial Administrativa para la Atención y Reparación a las Víctimas (UARIV) está dirigido a todos los servidores públicos de la entidad y se fundamenta en las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, plasmadas en el “Programa Nacional de Bienestar 2023-2026”.

Este plan prioriza la implementación de estrategias que mejoren las condiciones laborales de los colaboradores, promoviendo su bienestar, satisfacción y sentido de pertenencia. De esta manera, se contribuye al crecimiento sostenible de la entidad, asegurando coherencia entre los objetivos institucionales, y el enfoque humano, reconociendo a los servidores públicos como el activo intangible más valioso de la Unidad para la Víctimas.

## **13. SEGUIMIENTO**



Será responsabilidad del Grupo de Gestión del Talento Humano realizar el seguimiento del presente Plan, con el propósito de asegurar su adecuado cumplimiento durante la vigencia 2026.

El Grupo de Gestión del Talento Humano evaluará todas las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos que impliquen algún pago, utilizando el formato correspondiente. Para ello, se enviará el formato de evaluación al menos al 50 % de los participantes. Por su parte, las actividades gratuitas o de apoyo no requerirán evaluación, salvo que, debido a la magnitud del evento, se considere pertinente realizarla.

## 14. CRONOGRAMA

**Tabla 6** Cronograma Plan de Bienestar e Incentivos 2026.

Eje Temático	Componente	Actividad	Ejecución 1er Semestre	Ejecución 2do Semestre
Equilibrio Psicosocial	Factores Psicosociales	Rumba terapia		
		Torneo de Bolos		
		Torneo de Boli-rana		
		Tarde de Cine		
		Bienestar a la carta		
		Día de Cumpleaños		
		Cierre de Gestión		
		Novenas navideñas		
		Halloween		
		Taller de Cocina		
Equilibrio entre la vida Personal, familiar y laboral	Equilibrio entre la vida Personal, familiar y laboral	Carrera Atlética - 5K		
		Feria de Emprendimientos de colaboradores de la entidad		
		Día de la familia		
		Promoción Uso de la Bicicleta		
		Vacaciones Recreativas		
		Circulares: semana santa, semana Receso y fine año		
		Home Office - Media tarde una vez por semestre coordinado con el superior		



Unidad para  
las Víctimas



Eje Temático	Componente	Actividad	Ejecución 1er Semestre	Ejecución 2do Semestre
Calidad de vida laboral	Calidad de vida laboral	inmediato con funciones que sean posibles realizar de manera remota		
		Día del Servidor Público - Mejores funcionarios de carrera administrativa y LNYR		
		Programa de Desvinculación asistida - Pre pensionados		
		Convocatoria Apoyos Educativos		
		Día de la secretaria		
		Día de la Mujer		
		Día del Hombre		
		Feria de Vivienda		
		Feria de Servicios/Mercados Campesinos		
		Charla Disciplina y Actitud - Scotiabank		
Salud Mental	Prevención de nuevos riesgos de la salud			
		Caminata ecológica		
	Higiene Mental o psicológica	Kit de salud mental		
		Charla Inteligencia Emocional		
		Tarde de Juegos Mentales		
Diversidad e Inclusión	Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad	Día de Spa		
		Capacitación violencia basada en género		
		Capacitación Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad y ciclo de vida.		



Unidad para  
las Víctimas



Eje Temático	Componente	Actividad	Ejecución 1er Semestre	Ejecución 2do Semestre
Prevención, atención y medidas de protección	analítica de datos para el bienestar	Charla línea purpura		
		Charla Acoso laboral		
		Charla acoso sexual		
Transformación Digital		Curso de Inteligencia Artificial		
Identidad y Vocación por el servicio público	Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público	Convocatoria Equipos de Trabajo		
		Capacitación Código General Disciplinario		
		Charla Taller de Agradecimiento - Scotiabank		
		Charla Crecer con objetivos - Scotiabank		
		Actividades Código de Integridad		
		Correo de Bienvenida a la entidad a los funcionarios que se vinculen		

**Fuente:** Grupo de Gestión de Talento Humano.