



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2020

Elaborado por: Claudia Estrada
Contratista

Versión: 3

Fecha: 16/10/2020

Este documento es propiedad intelectual de la Unidad de Planificación Rural Agropecuaria (UPRA). Solo se permite su reproducción parcial, cuando no se use con fines comerciales, citando este documento así: UPRA (2020). *Plan de Bienestar e Incentivos 2020*. Bogotá: UPRA. Recuperado de <<https://www.upra.gov.co/web/guest/planeacion-control-gestion/politicas-planes-y-proyectos>>.



Tabla de contenido

Introducción	3
Objetivos	3
1. Contexto	4
1.1. Plan estratégico de la UPRA	4
1.2. Dimensión de Talento Humano	5
1.2.1 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano	5
1.2.2 Política de integridad	6
1.3. Marco Normativo	7
2 Plan de bienestar e incentivos	8
2.1. Plan de acción	8
2.1.1 Bienestar social	8
2.1.2 Incentivos.....	14
2.1.3 Integridad.....	15
2.2. Presupuesto.....	16
2.3. Cronograma.....	17
3 Seguimiento y evaluación	18
3.1. Indicadores de gestión.....	18
3.2. Mejora continua	18
Anexo 1. Diagnóstico para la ejecución del componente de bienestar social e incentivos	20
Anexo 2. Encuesta de satisfacción actividades Plan de Bienestar e Incentivos	21



Introducción

Teniendo en cuenta los lineamientos que se establecen para las entidades del sector público en el decreto 1567 de 1998 por el cual se crea el sistema de estímulos, y la Guía de estímulos para servidores públicos que diseñó el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), entidad técnica, estratégica y transversal del Gobierno Nacional que contribuye al bienestar de los colombianos mediante el mejoramiento continuo de la gestión de los servidores públicos y las instituciones en todo el territorio nacional, la Unidad de Planificación Rural Agropecuaria (UPRA), a través de la Secretaría General se elabora el Plan de bienestar e incentivos para el año 2020, con el fin de promover el desarrollo personal, laboral y familiar de los servidores públicos, para lograr una mayor eficiencia y eficacia en el desempeño de sus funciones, en mejora de su calidad de vida que a su vez contribuye al bienestar social del ciudadano en general.

Para el diseño del Plan, se tuvo en cuenta el Diagnóstico para la ejecución del componente de bienestar social e incentivos (Anexo 1); donde se identificaron las problemáticas y necesidades de los servidores de la entidad, a partir de la revisión de informes y documentos relacionados; y la aplicación de una encuesta de detecciones de necesidades de bienestar. Todo con el fin de plantear actividades adecuadas a la entidad, oportunas y coherentes con la estrategia y el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales de la UPRA, incluyendo la distribución del presupuesto, el cronograma de desarrollo de actividades, responsables, y el seguimiento y evaluación de dichas actividades.

Objetivos

Desarrollar e implementar el Plan de bienestar e incentivos de la UPRA para el año 2020, articulado con el modelo integrado de Planeación y Gestión en su política de Gestión del Talento Humano y la política de Integridad, teniendo en cuenta el Diagnóstico para la ejecución del componente de Bienestar Laboral e incentivos; con el fin de fortalecer, mantener y mejorar las condiciones laborales de los servidores públicos para contribuir a su bienestar y motivación, permitiendo el desempeño institucional con mayor satisfacción y productividad.



1. Contexto

1.1. Plan estratégico de la UPRA

El Plan Estratégico de la Unidad de Planificación Rural Agropecuaria (UPRA) para el cuatrienio 2019 a 2022, considera una alineación con las políticas de gobierno, enmarcadas en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, los documentos Conpes, las orientaciones sectoriales impartidas por el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, y las competencias de la Unidad a través de las estrategias institucionales y el despliegue a través del mapa de procesos de la Unidad. A su vez, el Plan Nacional de Desarrollo está basado en la ecuación de bienestar: legalidad + emprendimiento= Equidad, entre la cual está el Pacto por el emprendimiento la formalización y la productividad para una economía dinámica, incluyente y sostenible que potencie todos nuestros talentos.

Por otro lado, la UPRA también se alinea con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, que plantea una agenda 2030 e incluye 17 objetivos que se centran en la persona y tienen un enfoque de derechos que busca el desarrollo sostenible global. Para el caso de la Gestión del Talento Humano, se enmarca en dos de esos objetivos (ODS):

1. Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico
2. Objetivo 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar acceso a la justicia para todos y crear, instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.

Con base en lo anterior, el Plan estratégico institucional de la UPRA, contempla a la Gestión del Talento Humano en el cuarto de los cuatro objetivos planteados que es Fortalecer la gestión del talento humano, administrativa, financiera y de control interno, como apoyo a la orientación de la política pública de planificación y gestión del territorio para usos agropecuarios.

Asimismo, cumpliendo con las orientaciones del PND, la estrategia organizacional de la UPRA, consiste en fortalecer la gestión institucional para el cumplimiento de los componentes enmarcados en las 17 políticas de desarrollo administrativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en el marco de sus siete (7) dimensiones; entre las cuales está la dimensión de Talento Humano.



1.2 Dimensión de Talento Humano

La dimensión de Talento Humano, dentro del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG), se ubica en primer lugar y demarca el corazón del modelo, resaltando el papel fundamental del servidor público y su labor. Como parte de esta dimensión, se encuentran la Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), y la Política de Integridad.

1.2.1 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

La Gestión Estratégica del Talento Humano tiene una importancia capital para el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público, la productividad del sector público, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país, desarrollándose de acuerdo con el ciclo de vida de un servidor público: ingreso, desarrollo y retiro. Como parte de la política de GETH, se encuentra la administración del talento humano, previsión de recursos humanos, capacitación, gestión del desempeño, salud y seguridad, **bienestar e incentivos**, entre otros.

El Plan de bienestar social e incentivos impacta al servidor durante su etapa de desarrollo en la entidad y permite generar motivación en los servidores públicos en el desarrollo de su labor, además de retener el talento humano en una entidad. Asimismo, impacta al servidor durante su etapa de retiro, donde se implementan acciones de soporte para las personas próximas a pensionarse.

Plan de Bienestar social e incentivos

Para la elaboración del Plan de bienestar social e incentivos, la UPRA sigue los lineamientos que el Departamento de la Función Pública contempla en la Guía de estímulos para los servidores públicos, cuyo propósito es dar lineamientos a las entidades para contar con programas que respondan a las necesidades, intereses y motivaciones de los servidores para generar un buen ambiente laboral y altos niveles de productividad, además que se establezcan como elemento indispensable en el proceso de planeación institucional. El sistema de estímulos comprende dos ejes: Bienestar social e incentivos.

1. Bienestar social

De acuerdo con el DAFP, los programas de bienestar social deben contener actividades que están dirigidas a mejorar las condiciones de vida del servidor público y de su familia; así como a reforzar la cultura organizacional y que se fundamente en el sentido de pertenencia, la motivación y la calidez humana en la entidad. Los programas de bienestar a su vez tienen dos componentes:

- **Calidad de vida laboral:** que se refiere a un ambiente de trabajo que se percibe como satisfactorio, propicio y motivante para el servidor. Contempla temas como:



- Clima laboral
- Cambio organizacional (cultura, conocimiento, estrategia entidad, identidad organizacional)
- Desvinculación asistida para servidores próximos a pensionarse.
- Protección y servicios sociales: se refiere a programas para atención de necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, con el fin de mejorar sus niveles salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Este contempla actividades:
 - Deportivas y recreativas
 - Artísticos y culturales
 - Educación formal (solo servidores públicos de carrera administrativa)
 - Capacitación informal en artes y artesanías
 - Promoción en programas de vivienda
 - Promoción y prevención de salud.

2. Programa de incentivos

Según el DAFP, los incentivos son considerados estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, que se traduce en mejores resultados de gestión. El Programa de incentivos abarca actividades encaminadas a reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual, en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión; y está dirigido a servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción. Estos incentivos pueden ser:

- No pecuniarios: como comisiones, proyectos especiales, publicaciones, becas, reconocimientos públicos.
- Pecuniarios: en dinero. Solo aplica para equipos de trabajo.

1.2.2 Política de integridad

La Política de integridad, como se mencionó anteriormente, es una de las dos políticas que hacen parte de la dimensión de Talento Humano de MIPG, y según el DAFP se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor. Para promover y fortalecer la integridad, trabajando de la mano con los servidores públicos, el DAFP creó la herramienta del Código de integridad que identifica y reúne 5 valores que fomentan que el actuar de servidores públicos y entidades, se haga de manera íntegra para lograr cambios concretos en las actitudes y comportamientos de los servidores públicos y de los ciudadanos.

Los valores que promueve el código son:

- Respeto
- Honestidad



- Compromiso
- Diligencia
- Justicia

Este código de integridad es homogéneo para todos los servidores públicos del país, lo que lo convierte en una guía de comportamiento en el servicio público.

1.3 Marco Normativo

El sistema de estímulos para los servidores públicos se enmarca en una lógica orientada a maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar, a partir:

- Decreto 1567 de 1998 por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado. Se establece que el Sistema de estímulos se ejecutará a través de los programas de bienestar social e incentivos que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; además de mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.
- Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.10.1 por el cual se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- Decreto 648 de 2017. Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública
- Decreto por el cual reglamenta Ley 1361 de 2009 que crea la Ley de Protección Integral a la Familia y la Ley 1857 de 2017 que modifica la Ley 1361 de 2009, establece que los empleadores deben facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, a través de la jornada familiar semestral.

2 Plan de bienestar e incentivos

2.1 Plan de acción

Teniendo en cuenta los lineamientos que el Departamento de la Función Pública contempla en la Guía de estímulos para los servidores públicos como parte de la política de GETH, y el diagnóstico del componente de bienestar e incentivos (Anexo 1), se diseña el plan de acción que se enmarca en los ejes del Sistema de estímulos y sus componentes, junto con las variables detectadas en el diagnóstico. Es importante tener en cuenta que el Plan ha sido adaptado para que las actividades se realicen de manera virtual y en línea, teniendo en cuenta la emergencia sanitaria por la pandemia del Covid 19.

Los beneficiarios de este Plan de Bienestar e Incentivos son todos los servidores públicos de la Unidad de Planificación Rural Agropecuaria UPRA, incluyendo a sus familias.

La Secretaría general, a través de Talento Humano tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos, específicamente el contratista a cargo de realizar el diagnóstico y el Plan de Bienestar, también es encargado de su ejecución.

2.1.1 Bienestar social

2.1.1.2 Bien-estar bien con mi equipo UPRA (Calidad de vida laboral)

La estrategia del programa se centra en la intervención del clima laboral de la entidad, teniendo en cuenta los resultados de la medición de clima realizado en el 2019 y de la encuesta de necesidades de bienestar. Asimismo, con la realización de talleres se pretende reforzar la capacidad de trabajar en equipo, ajustado también al trabajo virtual; y fortalecer las capacidad de Comunicación para optimizar las relaciones y generar confianza en el equipo de trabajo. Adicionalmente, se pretende fortalecer las habilidades de liderazgo del equipo directivo para potencializar los equipos de trabajo a su cargo.

Por otro lado, se contemplan actividades de acompañamiento a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, para prepararlos a los cambios de estilo de vida y facilitar su adaptación.

Bien-estar bien con mi equipo UPRA (Calidad de vida laboral)			
Actividad	Objetivo	Descripción	Población objetivo
Clima laboral			
Intervención socialización resultados clima	Abordar procesos de sensibilización y responsabilidad organizacional, teniendo en cuenta los resultados de la medición de clima realizada en el 2019.	Talleres en línea distribuidos en 2 sesiones cada uno. Para cinco grupos.	67 servidores
Nuestro compromiso por nuestro equipo UPRA	Realizar actividades para mejorar el clima laboral, teniendo en cuenta los resultados de la medición realizada en el 2019.	Taller de compromiso y construcción laboral para cinco áreas.	67 servidores
Trabajo en equipo			
Taller trabajo en equipo	Potenciar la capacidad de trabajar en equipo y comprender cuán importante es construir espacios relacionales para compartir los beneficios y las dificultades de llevar a cabo las tareas que la empresa necesita que los servidores emprendan, ajustado al trabajo virtual.	Taller de dos sesiones en línea para dos grupos.	67 servidores
Liderazgo			
Taller de liderazgo para directivos	Reforzar temas relacionados con estilos de liderazgo, que fortalezcan las competencias y habilidades requeridas para gestionar procesos de transformación o de cambio orientados a potencializar los equipos de trabajo y mejorar el desempeño organizacional.	Taller grupal en línea de 2 horas y sesiones de coaching de 1 hora en línea por persona, más taller grupal en línea de cierre de 2 horas.	Equipo directivo de la entidad (5 personas)

Comunicación			
Comunicación asertiva	Fortalecer las habilidades comunicativas para hacer un uso adecuado de ellas en los diferentes contextos, brindando estrategias de autoevaluación y evaluación de las creencias que preceden la comunicación, con el fin de optimizar las relaciones y generar confianza y asertividad necesarias en el contexto laboral.	Taller sesiones en línea para dos grupos.	67 servidores
Efectividad en reuniones de trabajo	Brindar herramientas que permitan el eficiente manejo del tiempo en las reuniones de equipo.	Taller grupal en línea para cada área (5).	67 servidores
Desvinculación laboral asistida			
Programa prepensionados	Sensibilizar a los servidores próximos a pensionarse, sobre afrontar los cambios familiares, financieros y sociales que permitan asumir con tranquilidad el gran paso hacia el retiro laboral.	Dos talleres en línea de 3 horas cada uno, en temáticas diferentes	Servidores (10) que están próximos a pensionarse

2.1.1.3 Bien-estar bien en familia (protección y servicios sociales)

La estrategia del programa se enfoca en generar espacios de fortalecimiento de la cultura laboral y del clima, y a su vez ofrecer espacios para la interacción y refuerzo de lazos laborales y familiares, mediante actividades deportivas y recreativas, celebración de fechas especiales, fomento del arte y cultura, y beneficios que el servidor pueda ajustar a sus necesidades y a las de su familia. Así mismo, se divulgará información de la caja de compensación sobre servicios y beneficios que ofrece a los servidores y sus familias.

Así mismo, en este componente el Plan de Bienestar e Incentivos tuvo algunos ajustes que fueron previamente aprobados por el Comité de Dirección en la sesión N° 20 del dieciséis de octubre de 2020, con la inclusión de dos actividades: Día de los niños y las niñas; y Bingo en

familia (Actividad de integración); así como el ajuste de las actividades Cumpleaños UPRA y Cumpleaños servidores.

Bien-estar bien en familia (Protección y servicios sociales)			
Actividad	Objetivo	Descripción	Población objetivo
Práctica deportiva			
UPRA "El mejor equipo"	Generar un espacio de sana competencia que permita la integración del equipo de trabajo.	Torneos virtuales	67 servidores
Tiempo de acondicionar tu cuerpo	Generar un espacio deportivo, que permita la actividad física y al mismo tiempo la integración del equipo de trabajo.	Actividades en línea exclusivas para la UPRA con opciones como: - Rumba - Estiramiento - Cool abs - Pilates - Entrenamiento funcional - Cardio kick boxing - Retos 40 I - Reto 40 II (cardio, funcional) - Taller de defensa personal - Mindfullnes - Meditación en la respiración - Meditación en el sonido - Meditación Vipassana - Meditación para sanar - Yoga - Baile Total 20 sesiones de 45 min, 1 por semana durante 5 meses.	67 servidores
Salario emocional			
Cumpleaños servidores	Ofrecer beneficios emocionales como factores de motivación que incrementen el sentido de pertenencia e incentiven a una imagen positiva de ambiente laboral.	Tarjeta digital para cada servidor y día libre opcional.	67 servidores
Cumpleaños UPRA		Reconocimiento a servidores cuya antigüedad en la entidad es de 5 años o más.	49 servidores



Día de la secretaria		- Tarjeta digital de felicitación - Taller virtual Opciones: Habilidades de presentación, Vida saludable, Manejo de juntas de trabajo.	5 servidores
Día de la familia		Día libre por semestre para compartir con la familia.	67 servidores
Día del conductor		Tarjeta digital y bono de felicitación.	2 servidores
Mes de amor y amistad		Actividad de agradecimiento entre los colaboradores.	67 servidores públicos
Día de los niños y las niñas		Actividad en línea para la integración de la familia, con la participación de chicos y grandes con show musical, de magia y concurso de disfraces.	32 niños hijos de servidores
Bingo en familia		Actividad en línea de integración en familia y de la entidad.	67 servidores públicos
Navidad en familia UPRA		Organización de novenas navideñas.	67 servidores públicos
Sueño de navidad		Actividad de navidad para niños menores de 12 años.	32 niños hijos de servidores
Inclusión familiar			
Vive Bienestar	Ofrecer un beneficio que pueda aprovechar el servidor y su familia, ajustado a sus necesidades.	Servicios y beneficios de bienestar Compensar a los que el servidor puede acceder según sus necesidades y las de su familia.	67 servidores, 32 niños hijos de servidores



Formación para mi bienestar y el de mi familia	Brindar conocimientos, habilidades y competencias a los participantes, en el contexto de la formación empresarial, familiar y personal; a través de herramientas y recursos didácticos.	Cursos virtuales de formación empresarial, familiar y personal, para que el servidor tenga la oportunidad de tomarlos según su disponibilidad de tiempo: - Presentaciones efectivas: creando mensajes impactantes - Pensamiento creativo - Finanzas personales saludables - Administración del tiempo - Resolución de conflictos	67 servidores públicos
Arte y cultura			
Talento UPRA	Estimular la participación de la familia de los servidores de la entidad, en actividades encaminadas a fomentar el arte y la cultura.	Festival virtual de Talentos UPRA donde se invita a participar a los servidores públicos y sus familias que deseen compartir su talento (poesía, música, baile, actuación) mediante un video.	67 servidores
Concurso de pintura "El futuro del campo"		Concurso de pintura para hijos de funcionarios "El futuro del campo". El concurso tiene dos categorías y el jurado son invitados externos. Se premia solo el primer lugar en las dos categorías.	32 hijos de servidores

El rollo del séptimo arte: Historia del cine		Invitar a los servidores a conocer y disfrutar de la historia del cine, en una serie de videos cortos de 15 minutos donde se cuenta la historia del cine desde su nacimiento hasta el cine actual. Se realizarán unos retos para responder.	67 servidores
--	--	---	---------------

2.1.2 Incentivos

2.1.2.1 Tú haces la diferencia

La estrategia del programa es reconocer el buen desempeño de los servidores de carrera administrativa, en el cumplimiento de sus labores y consecución de resultados de gestión, teniendo en cuenta la normatividad existente de incentivos, incluida en el decreto 1083 de 2015.

Asimismo, se realizará un programa de reconocimiento para todos servidores públicos de la entidad independiente al tipo de vinculación, teniendo en cuenta que la mayor parte de la planta de personal de la entidad son servidores. Durante 5 meses, se elegirá por cada área a un servidor que en el desempeño de su labor exalte uno de los valores del código de integridad que contribuya a la formación de un clima laboral ameno y a la consecución de los objetivos del equipo:

Agosto: Respeto
 Septiembre: Honestidad
 Octubre: Diligencia
 Noviembre: Compromiso
 Diciembre: Justicia

Mes a mes, se difundirán los criterios de votación respecto a cada valor y se hará un reconocimiento público a los servidores elegidos.

Tú haces la diferencia (Incentivos)			
Actividad	Objetivo	Descripción	Población objetivo
Reconocimiento al mejor servidor de carrera administrativa	Incidir positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, que se traduce en mejores resultados de gestión.	Otorgar incentivos no pecuniarios por resultados de evaluación de desempeño, al servidor o servidores de carrera admin, que haya obtenido el mejor resultado en la evaluación de desempeño.	Servidores de carrera administrativa (2)
Programa de reconocimiento informal		Diseñar y ejecutar un programa de reconocimiento informal que impacte a toda la planta de personal de la entidad. Se escogerá 1 persona de cada área al mes, durante 5 meses por cada valor del código de integridad.	67 servidores

2.1.3 Integridad

Según el DAFP, esta política pública busca la coherencia de los servidores públicos y entidades en el cumplimiento de la promesa que hace al Estado a la ciudadanía para garantizar el interés general en el servicio público; y como parte de los instrumentos institucionales para garantizar la integridad pública están: el código de integridad en el servicio público y la gestión de conflictos de intereses.

La estrategia para la política de integridad es hacer seguimiento a la implementación del código de integridad con la medición del impacto y dependiendo de este resultado, implementar acciones de intervención. Asimismo, seguir reforzando los valores del código de integridad con su divulgación y actividades encaminadas para tal fin.



Integridad			
Actividad	Objetivo	Descripción	Población objetivo
Aplicación test de percepción de integridad	Medir la apropiación e impacto de los “Valores del Servicio Público” en la cotidianidad de los servidores públicos.	Aplicación de la encuesta diseñada por el DAFP y desarrollar acciones para reforzar los valores del código de integridad.	67 servidores
Nuestros valores como servidores públicos	Fortalecer los valores que orienten la integridad en el comportamiento como servidores públicos, en el marco de la celebración del día del servidor público.	Taller para abordar tema de valores y actividades que involucren la participación de las personas en línea. Este taller es para dos grupos.	67 servidores
¿Qué debo saber sobre conflicto de interés?	Conocer sobre las situaciones en las que sus intereses personales pueden influir en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, en beneficio particular.	Divulgar durante una semana, temas relacionados sobre el conflicto de interés y ejemplos.	67 servidores

2.2 Presupuesto

El presupuesto destinado para el Plan de bienestar e incentivos es de \$84.185.471 (ochenta y cuatro millones ciento ochenta y cinco mil cuatrocientos setenta y un pesos).



2.3 Cronograma

Actividad	Mar	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agos	Sept	Oct	Nov	Dic
Bien-estar bien con mi equipo UPRA										
Taller de Fortalecimiento clima laboral					R	R				
Nuestro compromiso por nuestro equipo UPRA									P	
Taller trabajo en equipo							P			
Taller de liderazgo para directivos						P	P			
Programa de comunicación asertiva						P				
Efectividad en reuniones de trabajo					P	R				
Programa prepensionados									P	
Bien-estar bien en familia	Mar	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agos	Sept	Oct	Nov	Dic
Upra "El mejor equipo"					R	R				
Tiempo de acondicionar tu cuerpo					P	P	P	P	R	
Cumpleaños servidores		P	P	P	P	P	P	P	P	P
Cumpleaños UPRA									P	
Día de la mujer	P									
Día del hombre	P									
Día de la Secretaria		P								
Día de la familia			P			P				
Día del conductor					P					
Mes de amor y amistad							P			
Navidad en familia UPRA										P
Sueño de navidad UPRA										P
Vive Bienestar						P				
Formación para mi bienestar y el de mi familia					P	P	P	P		
Talento UPRA		P	P							
Concurso de pintura "El futuro del campo"				P						
El rollo del séptimo arte: Historia del cine		P								
Día de los niños y niñas								P		
Bingo en familia									P	
Tu haces la diferencia	Mar	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agos	Sept	Oct	Nov	Dic
Tu haces la diferencia									P	
Programa de reconocimiento informal						P	P	P	P	P
Integridad	Mar	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agos	Sept	Oct	Nov	Dic
Aplicación test de perecepción de integridad						P				
Nuestros valores como servidores públicos				P	R					
¿Qué debo saber sobre conflicto de interés?								P		

3 Seguimiento y evaluación

3.1 Indicadores de gestión

En la UPRA, el cumplimiento del plan estratégico y planes de acción, se mide a través del avance de metas, utilizando para su seguimiento y evaluación un conjunto de indicadores que permite conocer el estado real de la ejecución de los objetivos o resultados. El análisis de la medición de los indicadores fomenta la cultura de la autoevaluación, seguimiento y mejora continua.

Es importante tener en cuenta que la aplicación de los indicadores de seguimiento y evaluación del cumplimiento de las metas de los procesos institucionales se aplican de manera trimestral y semestral de cada vigencia y se consolidan en los informes respectivos. A continuación, se presentan los indicadores para el Plan de Bienestar e Incentivos 2020:

1. Porcentaje de ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos
Tipo de indicador: eficacia
Meta: 60%
Fórmula: $\# \text{ de actividades realizadas} / \# \text{ de actividades programadas} * 100$
2. Porcentaje de participación en las actividades planeadas
Tipo de indicador: Eficacia
Meta: 60%
Fórmula: $\# \text{ de participantes en las actividades planeadas durante en periodo} / \# \text{ de personas planeadas para las actividades durante el periodo}$
3. Satisfacción de las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos
Tipo de indicador: Efectividad
Meta: 60%
Fórmula: $\# \text{ de encuestas diligenciadas con un promedio entre 4 y 5 durante el periodo} * 100 / \# \text{ de encuestas diligenciadas durante el periodo}$

Para este indicador se ha diseñado una encuesta de satisfacción de actividades del Plan de Bienestar e Incentivos, la cual se aplicará como mínimo a dos actividades que se realicen en un trimestre (Anexo 2)

3.2 Mejora continua

Teniendo en cuenta los resultados de la medición mediante los indicadores de gestión que permiten conocer el estado de una acción que se ha implementado, y con el fin de mantener la eficacia, eficiencia y efectividad del Sistema de Gestión de la entidad, se procede con determinar las actividades necesarias de documentación, trámite y control; a través de la identificación, análisis de las causas, ejecución, seguimiento y cierre eficaz de los aspectos por mejorar.



La mejora continua promueve en los servidores públicos el autocontrol, la autogestión y la autorregulación, y se aplica cuando se identifique un resultado por debajo de la meta del indicador, o cuando se identifique un hallazgo u observación de ese resultado, o resultados de auditorías. Esta se aplica de acuerdo con los lineamientos del Sistema de gestión del procedimiento del proceso de planeación estratégica y control del Plan de mejoramiento.



Anexo 1. Diagnóstico para la ejecución del componente de bienestar social e incentivos



DIAGNÓSTICO PARA LA EJECUCIÓN DEL COMPONENTE DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Autores: Claudia Estrada
Contratista

Versión: 1

Fecha: 02/04/2020

Este documento es propiedad intelectual de la Unidad de Planificación Rural Agropecuaria (UPRA). Solo se permite su reproducción parcial, cuando no se use con fines comerciales, citando este documento así: Apellido del autor, Inicial del nombre. (2018). *Título del documento*. Bogotá: UPRA. Recuperado de <URL de ubicación del documento>.



Tabla de contenido

Introducción	3
Objetivo general	3
1. Diagnóstico para la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos para el año 2020 4	
1.1. Diagnóstico de necesidades de bienestar	4
1.2. Clima laboral	13
1.3. Caracterización	14
1.4. Auditorías internas	19
1.5. Autoevaluación de bienestar e incentivos	20
2. Resultado	21
2.1. Eje bienestar laboral	21
2.1.1 Calidad de vida laboral	21
2.1.2 Protección y servicios sociales	22
2.2. Eje incentivos.....	24



Introducción

Siguiendo los lineamientos generados por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), entidad técnica, estratégica y transversal del Gobierno Nacional que contribuye al bienestar de los colombianos mediante el mejoramiento continuo de la gestión de los servidores públicos y las instituciones en todo el territorio nacional, y que tiene como una de sus funciones diseñar e implementar políticas de gestión del talento humano al servicio del estado, la Unidad de Planificación Rural Agropecuaria (UPRA) realiza en primera instancia un diagnóstico que permite conocer la situación actual del componente de Bienestar laboral en la entidad, con el fin de proponer y realizar actividades en un plan de bienestar e incentivos acorde con las necesidades de la unidad. En este diagnóstico se tienen en cuenta los insumos que plantea el DAFP en su Guía de estímulos para los servidores públicos, con lo que se pretende que el plan se adecúe a las necesidades e intereses laborales, familiares e intelectuales, culturales entre otros para mantener a los servidores de la UPRA motivados para hacer bien su trabajo, y para retener el talento humano del servicio público.

Objetivo general

Recopilar, analizar, e interpretar información insumo que permita conocer la situación actual del componente de Bienestar laboral en la entidad, como fortalezas, problemáticas, falencias y necesidades; con el fin de plantear alternativas acertadas para la elaboración del Plan de Bienestar e incentivos para el año 2020.



1. Diagnóstico para la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos para el año 2020

Para el diseño del Plan de bienestar social e incentivos, se hizo la revisión de documentos e información que sirven como insumo y soporte, y se recolectaron datos sobre las necesidades de los servidores públicos de la entidad, con el fin de lograr un diagnóstico acertado. La información revisada fue la siguiente:

- Diagnóstico de necesidades de Bienestar Laboral con la aplicación de encuesta
- Resultado de la medición de Clima organizacional de 2019
- Análisis de la caracterización de personal con corte a febrero 15 de 2020
- Informes de auditoría (POPSPR, Gestión del conocimiento, Gestión financiera, Gestión del Talento Humano)
- Autoevaluación de Bienestar matriz GETH

Asimismo, se hizo la revisión de los Informes de gestión de 2019 para tener conocimiento de las actividades realizadas durante ese año y los resultados obtenidos.

1.1. Diagnóstico de necesidades de bienestar

Con el fin de identificar las necesidades de los servidores públicos de la Entidad en temas de bienestar laboral, se utilizó como herramienta la ficha diagnóstica que diseñó el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), la cual evalúa las siguientes categorías: flexibilidad laboral, promoción y prevención en salud, actividades artísticas y culturales, deportivas, recreativas y vacacionales, educación formal y/o profesionalización, espacio físico y relaciones humanas.

La encuesta se aplicó en la semana del 11 al 14 de febrero del 2020 y la respondieron 44 de 66 servidores, es decir el 66% de la entidad; de los cuales el 18,2% pertenecen a la dirección de OSP, el 18,2% a la dirección de UESAT, el 22,7% a la oficina TIC, el 13,6% a la dirección general, y el 27,3% a la secretaría general. Durante estos días dos personas estuvieron incapacitadas.

Los resultados de la encuesta se exponen a continuación:

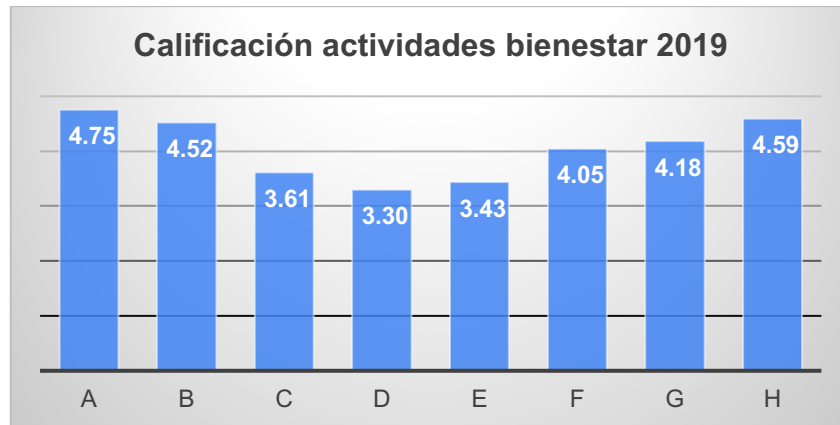
Satisfacción de actividades 2019

1. **Califique de 1 a 5 las principales actividades de bienestar que se realizaron el año anterior, siendo 5 la puntuación más alta y 1 la más baja.**

- a. Día de la familia (salida temprano todos los viernes de mayo y un día libre en el II semestre)



- b. Bienestar para todos
- c. Actividad de integración "Mitos y leyendas de Colombia"
- d. Feria de servicios Compensar
- e. Convenios comerciales (Presto, Oma)
- f. Taller manejo del estrés
- g. Talleres de liderazgo
- h. Salario emocional (Celebración de fechas especiales)



Según estos resultados, las 3 actividades de bienestar 2019 más satisfactorias para los servidores de la Entidad son el Día de la familia, el salario emocional (celebración de fechas especiales) y el programa Bienestar para todos.

2. ¿Tiene algún comentario relacionado con las actividades de 2019?

Dieciocho personas, es decir el 41% de los servidores que respondieron la encuesta, comentaron acerca de las actividades de 2019, de los cuales siete (7) comentarios están relacionados con la programación de las actividades para que no se acumulen para final de año, y dar a conocer la programación con un mes de anticipación.

Dos (2) comentarios se refieren a tener más opciones en bienestar a la carta, y otros tres (3) comentarios están relacionados con convenios comerciales sobre mejorar su divulgación, tener un abanico más amplio de convenios e incluir Falabella. El resto de comentarios son temas varios:

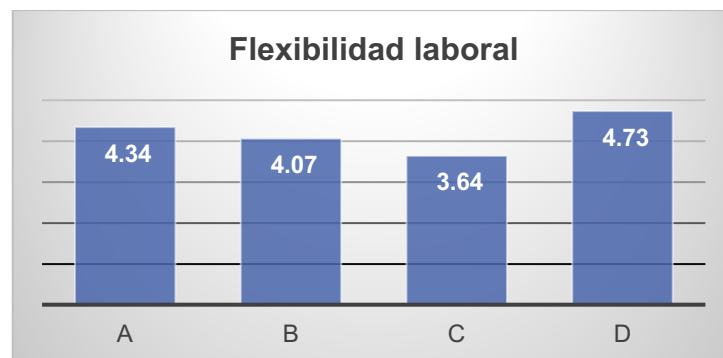
- En mayo me encontraba de vacaciones y no me vi beneficiado del día de la familia del primer semestre
- Pienso que fueron actividades bien planeadas.
- ¡Muchas gracias por brindarnos la oportunidad de compartir mayor tiempo con nuestras familias!
- Todas las actividades fueron oportunas, lastimosamente no todos participamos.
- Me pareció super el taller de liderazgo
- Es muy importante fomentar el ejercicio al menos dos veces en la semana, clases de aeróbicos.



Flexibilidad laboral

3. Responda el siguiente cuestionario calificando su respuesta de 1 a 5. Siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.

- ¿Qué tan satisfecho se siente usted con su horario de trabajo?
- ¿Considera el teletrabajo como una opción posible para el desempeño de sus funciones?
- ¿Considera que se debe flexibilizar el margen de solicitud de permisos en su entidad?
- ¿Cómo califica la consideración de su jefe directo ante posibles eventualidades?



Los servidores están satisfechos con su horario de trabajo, consideran el teletrabajo como una opción para el desempeño de sus labores, y califican como satisfactorio la consideración de su jefe directo ante posible eventualidades. En cuanto a flexibilizar el margen de solicitud de permisos en la entidad, los servidores están medianamente satisfechos.

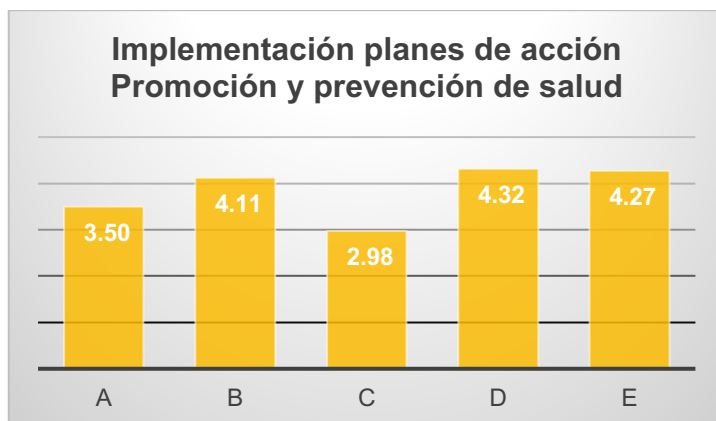
4. Escriba una idea general sobre una estrategia que con su implementación genere una mayor productividad y reduzca los horarios laborales.

Esta pregunta abierta fue contestada por 24 personas, es decir el 54% de los servidores que respondieron la encuesta, de las cuales 11 personas (25%) plantean la posibilidad de implementar el Teletrabajo, y 5 personas (11%) personas comentaron sobre reuniones de trabajo más eficientes y organizadas para ahorro de tiempo. El resto de observaciones se refirieron a la flexibilidad laboral, organización del trabajo entre jefaturas y funcionarios, campañas de respeto al puesto de trabajo (ruido), entre otros.

Promoción y prevención en salud

5. **Califique de 1 a 5 su grado de interés en la implementación de planes de acción por parte de la entidad en las siguientes áreas. Siendo 1 su opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.**

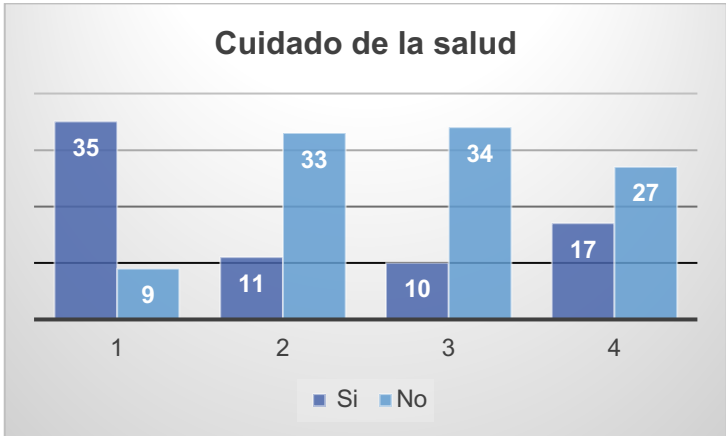
- a. Salud oral
- b. Salud visual y auditiva
- c. Salud sexual y reproductiva
- d. Prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas, entre otras.
- e. Apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio extremo.



Según los resultados, los servidores de la entidad se interesan más por planes de acción en promoción y prevención de salud en temas de prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas, entre otras; y apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio extremo.

6. **Responda sí o no a los siguientes cuestionamientos:**

- a. ¿Durante los últimos seis (6) meses se ha hecho un chequeo médico?
- b. ¿Sufre de alguna enfermedad diagnosticada?
- c. ¿Consume medicamentos con frecuencia?
- d. ¿Ha sufrido dolencias como consecuencia de sus jornadas laborales? En caso de que su respuesta sea **sí**, escriba cuales:

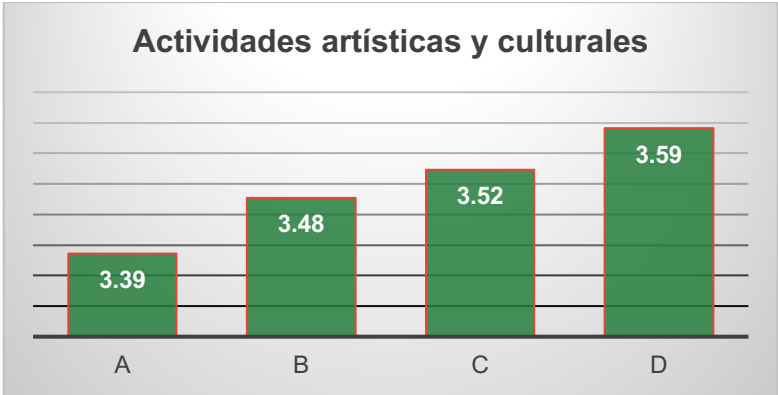


17 personas, es decir el 39% de los servidores que respondieron la encuesta, manifestaron haber sufrido dolencias como consecuencias de las jornadas laborales, expresando principalmente dolores musculares y articulares, dolores de cabeza, estrés, y una persona manifestó que sufrió parálisis facial leve e insomnio.

Artísticas y culturales

7. Responda el siguiente cuestionario calificando su respuesta de 1 a 5. Siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.

- a. Le interesa practicar algún curso de manualidades
- b. Estaría interesado (a) en tocar algún instrumento
- c. Estaría interesado (a) en fortalecer sus habilidades en la cocina
- d. Estaría interesado (a) en el canto o en el baile



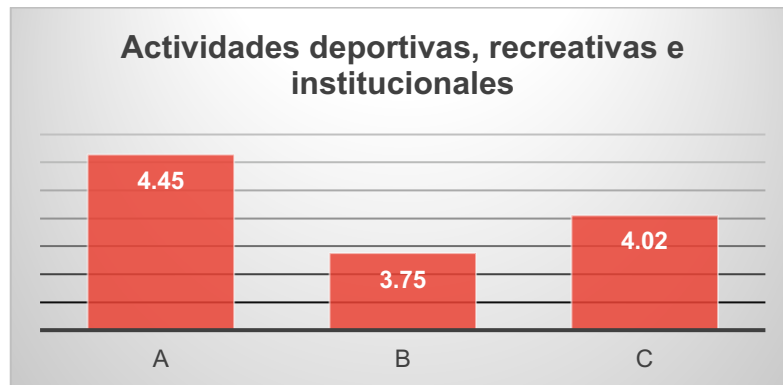


Según el resultado, los servidores de la entidad en actividades artísticas y culturales prefieren el canto y el baile, seguido por fortalecer habilidades de cocina. Sin embargo, ninguno de las opciones obtuvo un promedio sobre 4 y el puntaje más alto fue de 3.5., por lo que se concluye que el interés es medio para este tipo de actividades.

Deportivas, recreativas y vacacionales

8. **Responda el siguiente cuestionario calificando su respuesta de 1 a 5, siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.**

- Cree pertinente que se abran espacios de esparcimiento deportivo
- Estaría interesado (a) en pertenecer a un club deportivo dentro de la entidad
- Qué tan importante considera la celebración de fechas y eventos especiales.



Según el resultado, para este punto los servidores prefieren la pertinencia de abrir espacios de esparcimiento deportivo, y la celebración de fechas y eventos especiales.

9. **En cuanto a la pregunta abierta sobre deportes que le gustaría practicar, las preferencias de los servidores de la UPRA son:**

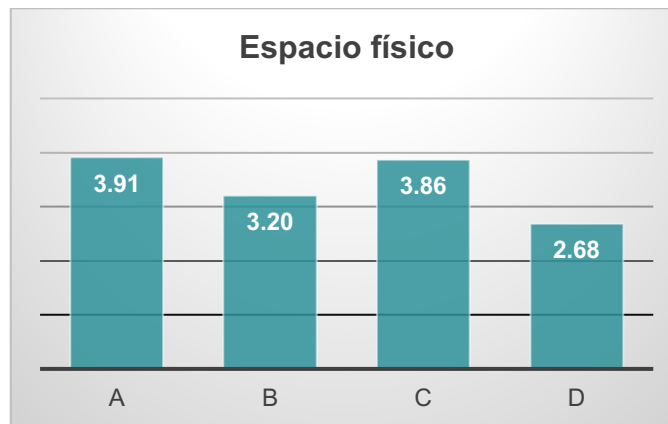
- 17 personas respondieron Caminata
- 16 personas respondieron Bolos
- 9 personas ciclismo
- 8 personas respondieron deportes autóctonos como tejo, minitejo, rana
- 8 personas respondieron fútbol – microfútbol
- 5 personas respondieron natación
- 4 personas atletismo



Espacio físico

10. Califique de 1 a 5 la satisfacción con su lugar de trabajo, donde 1 es muy malo y 5 es excelente:

- Condiciones de comodidad en su puesto de trabajo (iluminación, equipos de oficina, útiles de trabajo)
- Actualización de equipos de cómputo
- Seguridad e higiene del lugar
- Lugares de esparcimiento, descanso y reunión pública



En cuanto al espacio físico, los servidores están medianamente conformes con las condiciones de comodidad, actualización de equipos de cómputo, y seguridad e higiene del lugar. Según este resultado no están conformes con los lugares de esparcimiento, descanso, y reunión pública.

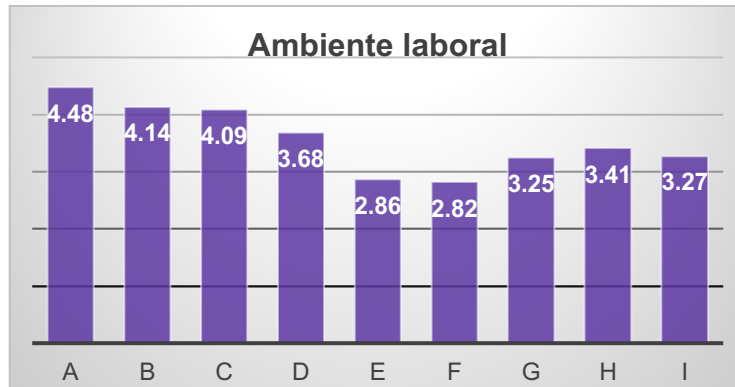
Ambiente laboral

11. Califique de 1 a 5 la satisfacción con su lugar de trabajo, donde 1 es muy malo y 5 es excelente:

- Sentido de pertenencia con la entidad
- Relaciones interpersonales óptimas (compañerismo, solidaridad, respeto, tolerancia)
- Cercanía con el jefe o directivos
- Importancia otorgada al trabajo en equipo, estrategias grupales, entre otros que impliquen un aprendizaje mutuo o colectivo
- Reconocimiento otorgado a los servidores en función de sus capacidades individuales (incentivos, premiaciones y condecoraciones)
- Promoción del mérito y enaltecimiento del servidor
- Comprensión del otro como eje central para una relación laboral óptima (comprensión de las diferencias y necesidades de cada miembro de la entidad)



- h. Relaciones asertivas basadas en la horizontalidad
- i. Promoción del liderazgo y desarrollo de habilidades comunicativas



Según estos resultados, hay dos afirmaciones cuyo promedio de respuestas está por debajo de 3, lo que supone que la satisfacción frente a reconocimiento otorgado a los servidores, y promoción del mérito y enaltecimiento al servidor, demandan atención. Otras cuatro afirmaciones están sobre 3, lo que supone que son aceptables; y cuatro afirmaciones está sobre 4, la de mayor satisfacción es la afirmación de sentido de pertenencia con la entidad

12. ¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social? (Clasifique en orden de importancia de 1 a 5, siendo 1 la primera actividad en prioridad y 5 la última).

Pregunta invalidada porque no fue entendible la manera de responder la pregunta y varias personas la contestaron calificando de 1 a 5, no por orden jerárquico.

13. ¿Tiene alguna sugerencia para las actividades de bienestar de este año?

- Que se inicie lo más pronto posible.
- Abordar temas relacionados con las actividades deportivas y de salud emocional como el yoga
- Una actividad de integración, asociada una actividad física puede ser una opción.
- Actividad Familiar
- "Se continúe con los bonos.
- Fue muy buena la de la personalidad que se manejó con colores, ojalá se repita. No hacerlas todas a final del año
- Celebración de Día de los Niños, Navidad para Niños
- Promover un campeonato deportivo
- Integrar entrega de bonos (ej: sodexo)
- Que inicien lo más pronto posible y se repartan a lo largo del año.

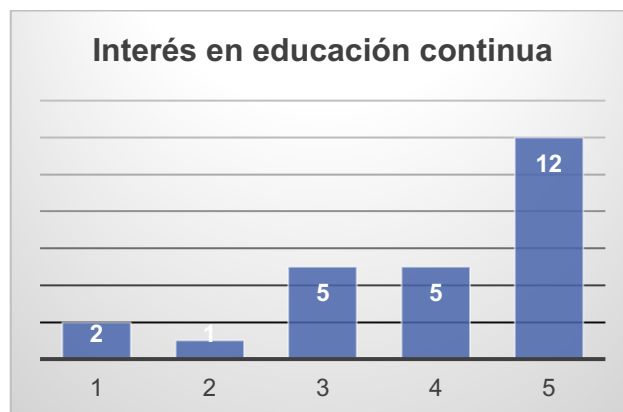


- Repetir las jornadas de día de la familia en junio, o permitir tener días en la semana de receso
- Escolar de octubre
- Programas de estudio en idiomas o incentivos para cursar estudios de posgrado
- Integración desde el comienzo y participación en las olimpiadas de la gestión pública
- "En la pregunta 12, la opción ""d"" podría estar implícita en la ""b"".
- En cuanto a sugerencias: Que los puntos que dan, también cobijen cursos (por ejm, idiomas) y que según el número de inscritos se realice entre semana, dentro o cerca de la UPRA. "
- Programar en el mes una o dos actividades de relajación o antiestrés diferente previa inscripción y compromiso de participación.
- Que se realizara una actividad de integración fin de año (funcionarios y contratistas).
- El salario emocional con tiempo es muy provechoso, al igual que los bonos de víveres, recreativos y culturales.
- Realizar olimpiadas de deportes autóctonos y la polla de la Copa América
- La preparación para la convocatoria pública en tema como MIPG, Administración pública

Educación y profesionalización

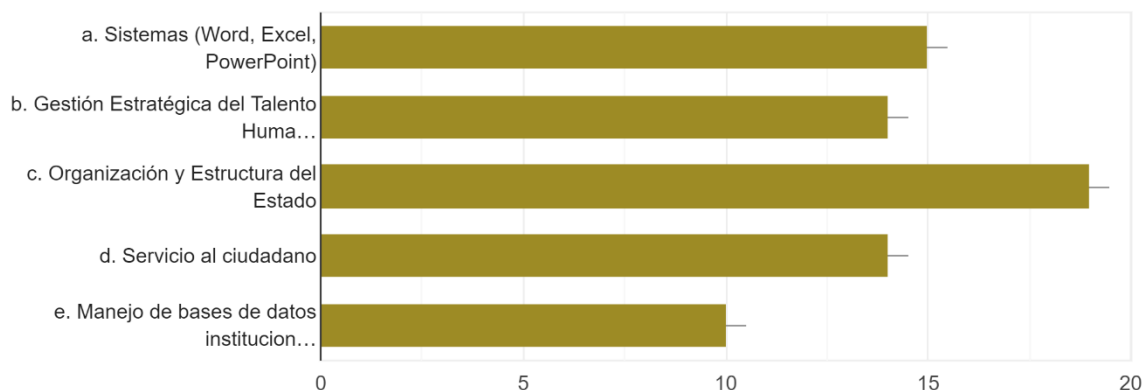
De este punto en adelante, se aclaraba que solo contestara si la persona era servidor de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción. Al parecer no se comprendió y en total respondieron 25 personas estas preguntas.

14. Cuál es su interés en tomar cursos de educación continua dentro de la entidad fuera de los horarios laborales



15. Marque 3 de los siguientes temas que usted considere prioritarios para el cumplimiento de las funciones generales de un servidor público:

- a.** Sistemas (Word, Excel, PowerPoint)
- b.** Gestión Estratégica del Talento Humano
- c.** Organización y Estructura del Estado
- d.** Servicio al ciudadano
- e.** Manejo de bases de datos institucionales



1.2. Clima laboral

Según el DAFP, en la Guía de estímulos para servidores públicos, el clima organizacional hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de la misma entidad.

En el 2019, la UPRA llevó a cabo la medición de clima laboral, la cual se hace cada dos años. En esta ocasión, la medición estuvo a cargo de la Caja de Compensación Familiar Compensar con su proveedor Great Place to Work, cuya metodología incluyó un cuestionario que indaga sobre políticas y prácticas de la administración y gestión del personal, y revelan cómo los colaboradores perciben y experimentan un lugar de trabajo: sobre el tipo y calidad de sus relaciones de trabajo (con sus compañeros, con los líderes, con lo intangible), así como los sentimientos que le producen diferentes facetas de su empresa, e identifica los niveles de confianza, orgullo, y compañerismo dentro del entorno laboral.

Los resultados que arrojó el informe que presentó GPTW son los siguientes:

La encuesta arroja tres tipos de índices:

- i. Índice transaccional: cómo se percibe la propuesta de valor de la organización. Corresponde a la valoración de compensación, beneficios y desarrollo.

El resultado obtenido en la medición de la UPRA en esta variable fue de 85.7 como sobresaliente.

- ii. Índice del compromiso: asociado a distintas formas de comprometerse. Corresponde al promedio de las valoraciones de cada reactivo:

- Quiero trabajar aquí por mucho tiempo = media
- Mi participación aquí es importante = muy baja
- Mi trabajo tiene un significado especial = media
- Participo en un grupo que da la milla extra = media
- Siento orgullo por trabajar aquí = baja

El resultado general obtenido en la medición de la UPRA en esta variable fue de 54.7 como demanda atención.

- iii. Índice del ambiente laboral: resume el logro de la organización en la gestión del ambiente laboral. Corresponde al promedio de las valoraciones de las variables del modelo GPTW:

- Credibilidad= media
- Respeto= media
- Imparcialidad= media
- Camaradería= baja
- Orgullo= baja

El resultado obtenido en la medición de la UPRA en esta variable fue de 53.6 como demanda atención.

1.3. Caracterización

Al 15 de febrero de 2020, la UPRA cuenta con una planta de personal de 67 empleos, de los cuales 66 están provistos. El 74% de los servidores (49 personas) están vinculados a través de nombramientos provisionales, el 23% (15 personas) son servidores de libre nombramiento y remoción, y el 3% (2 personas) son servidores de carrera administrativa.

Esta planta de personal cuenta con las siguientes características, según datos obtenidos del SIGEP, con corte al 15 de febrero:

- **Género**

La planta de personal tiene un porcentaje equilibrado entre los géneros masculino y femenino ya que, de los 66 servidores, 36 son del género femenino lo que representa un porcentaje del 55%, y 30 son del género masculino, que representa un 45%.

Género	No. Personas	Porcentaje
Femenino	36	55%
Masculino	30	45%
Total	66	100%

- **Edad**

En cuanto a la edad, la mayor parte de la población de la entidad se concentra entre los 37 y 52 años, con un similar número de mujeres (18) y hombres (17); seguido por el grupo que está entre los 53 y 71 años con 12 mujeres y 8 hombres. Por último, está la población más joven entre los 18 y 36 años, también con un número muy similar entre mujeres (6) y hombres (5).

Edad	Mujer	Hombre	%
18 - 36	6	5	17%
37 - 52	18	17	53%
53 - 71	12	8	30%
Total	36	30	100%

- **Antigüedad**

El 67% de los servidores públicos de la UPRA (44 personas), tienen 5 años o más de trabajar en la entidad; es decir más de la mitad de la planta de personal. El 18% (12 personas) tienen entre 2 y 4 años de antigüedad; y el 15% (10 personas) tienen 1 año o menos de trabajar en la entidad.

Antigüedad	Mujer	Hombre	%
De 1 año o menos	3	7	15%
De 2 a 4 años	7	5	18%
De 5 o más	26	18	67%
Total	36	30	100%

- **Formación académica**

Pregrado

El 88% (58 personas) de la planta de personal de la Entidad son graduados en estudios profesionales. El 5% que equivale a 3 servidores, tienen estudios técnicos profesionales; y el 9% que equivale a 6 servidores tienen estudios en alguna tecnología.

Formación académica pregrado	Estudios	Servidores	% Servidores	Mujeres	Hombres
Profesional	58	58	88%	30	28
Técnica profesional	3	3	5%	1	2
Tecnológica	6	6	9%	5	1
Bachiller	4	4	6%	2	2

Posgrado

Asimismo, los servidores públicos de la entidad han realizado estudios de posgrado de 1 doctorado; 22 maestrías, cursadas por 20 personas; y 43 especializaciones cursadas por 36 personas. Algunos servidores han realizado hasta dos maestrías, y hasta tres especializaciones.

Formación académica posgrado	Estudios	Servidores	% Servidores	Mujeres	Hombres
Doctorado	1	1	1%	1	0
Maestría	21	20	30%	13	7
Especialización	43	36	55%	17	19

Disciplina académica en pregrados

Los servidores públicos de la entidad han realizado pregrados en diferentes disciplinas (nivel técnico profesional, tecnológico y profesional), donde predominan la Ingeniería catastral y geodesia con 12 servidores, seguido de Administración de empresas con 7 servidores, Derecho con 7 servidores, e Ingeniería agrícola con 5 servidores. Cabe anotar que 4 personas han realizado más de un programa de pregrado.



Disciplina pregrados	Total servidores	%	Mujeres	Hombre
Ingeniería catastral y geodesia	12	18%	7	5
Administración de empresas	7	11%	5	2
Derecho	7	11%	4	3
Ingeniería agrícola	5	8%	1	4
Economía	4	6%	3	1
Contaduría pública	3	5%	1	2
Ingeniería forestal	3	5%	0	3
Administración pública	2	3%	2	0
Agrología	2	3%	1	1
Comercio exterior - Administración de negocios internacionales	2	3%	1	1
Ingeniería de sistemas	2	3%	1	1
Ingeniería geográfica	2	3%	1	1
Administración ambiental y de los recursos naturales	1	2%	1	0
Saneamiento ambiental	1	2%	1	
Procesos administrativos	1	2%	0	1
Bibliotecología	1	2%	0	1
Archivística	1	2%	0	1
Gestión documental	1	2%	0	1
Biología	1	2%	1	0
Ciencia política	1	2%	1	0
Comunicación social	1	2%	1	0
Ecología	1	2%	0	1
Electrónica y comunicaciones	1	2%	1	0
Ingeniería civil	1	2%	0	1
Ingeniería agronómica	1	2%	0	1
Administración turística	1	2%	1	
Publicidad y comercialización	1	2%	1	0

- **Servidores públicos con hijos**

El 36% de los servidores públicos de la entidad (7 mujeres y 17 hombres) tienen hijos menores de 12 años. Dieciocho de estos servidores tienen un (1) hijo; y dos tienen tres (3) hijos o más.

N.º de hijos menores de 12 años	Total Servidores	% Servidores	Servidores mujeres	Servidores hombres
1 hijo	18	27%	7	11
2 hijos	4	6%	0	4
3 hijos o más	2	3%	0	2
Total	24	36%	7	17

En cuanto a la edad de los hijos, predomina el rango entre 0 a 6 años, con un total de 17, seguido por el rango entre los 7 y 12 años con 15 niños.

Edad	N.º de hijos
0 a 6 años	17
7 a 12 años	15
Total	32

- **Servidores próximos a pensionarse**

El 15% de los servidores públicos de la entidad, es decir 10 personas, están próximos a pensionarse. El total de este grupo son de género femenino.

Edad de pensión	N.º Servidores
Mujeres ≥ 57 años	10
Hombres ≥ 62 años	0
Total	10

De la caracterización se puede concluir que hay un equilibrio entre el número de mujeres y hombres (55% a 45%) que hacen parte de la entidad. Que la mayor parte de los servidores de la entidad (83%) está en una edad madura entre los 37 y 71 años; que el 92% son profesionales y el 55% tiene estudios de posgrado mínimo de especialización; que 44 personas (67%) tienen 5 años o más de estar en la entidad; que 24 servidores (36%) tienen hijos, con un total de 32 niños entre los 0 y 12 años, y que hay 10 servidores próximos a pensionarse.



1.4. Auditorías internas

Se revisaron los informes de auditorías internas disponibles en la página web entre los que se encuentra (POPSPR, Gestión del conocimiento, Gestión financiera, Gestión del Talento Humano). En esta revisión, se encontraron observaciones que pueden impactarse de alguna medida desde el programa de Bienestar en incentivos. Estas observaciones se encontraron en el informe de auditoría de Gestión del Talento Humano.

- **Observaciones de auditoría interna al proceso de Gestión del Talento Humano que se relacionan con temas a tener en cuenta para la elaboración y ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos:**
 1. El Plan Estratégico de Talento Humano no establece Objetivos, Estrategias, Metas, Acciones, Productos, Responsables, Cronogramas (solo en el caso de SST), Distribución presupuestal, Indicadores, ni Riesgos. En realidad, no responde a las características de un plan, sino parece más una descripción de algunas acciones a realizar vinculadas con temas claves del proceso.
 2. La planeación de acciones del proceso de Talento Humano, a partir de las rutas de creación de valor, no obedece a un análisis específico ni a brechas detectadas mediante diagnósticos. Con esta planeación no es posible hacer trazabilidad entre logros obtenidos y brechas establecidas. A pesar de que se realiza el autodiagnóstico, no se recogen sus resultados con el propósito de planear la gestión e implementar mejoras, sino que se hace como un esfuerzo desarticulado con la intención de cumplir
 3. El plan de incentivos no cuenta con las características que debe tener todo plan (Manual Operativo MIPG, Pg. 35; Decreto 1083 de 2015 (Decreto 612 de 2018) Artículo 2.2.22.3.14). No tiene objetivos, estrategias, responsables, cronograma ni evaluación. No se ejecuta ni se organizan equipos de trabajo para poder implementar el Plan en la vigencia siguiente. En el plan no están establecidos los incentivos no pecuniarios para el mejor empleado de libre nombramiento de la entidad. No se evidencia la existencia de plan de incentivos para los mejores equipos de trabajo.
 4. Si bien se realizó la medición de clima organizacional en 2019 y se revisaron los resultados por la Alta Dirección, no se han socializado los resultados ni se han diseñado ni implementado acciones de mejora. En el Acta del Comité de Dirección No. 17 se plantea que “se espera que se implemente un plan de acción que mejore el ambiente laboral” (Pg. 2), y que “la representante de GPTW informó que el paso a seguir es la socialización de la encuesta y realización de una fase de intervención por grupos focales” (Pg.2). De acuerdo con la información obtenida en la entrevista de auditoría, no ha sido posible avanzar con la socialización de los resultados de la medición de clima organizacional. Sin esa socialización, tampoco es posible avanzar con el diseño de acciones de mejoramiento. Los resultados de la medición de clima organizacional evidencian la necesidad de intervención a través de estrategias que permitan mejorar, en una siguiente medición, los resultados obtenidos. No hacer socialización de los resultados, ni acciones concretas de mejoramiento, puede conducir a un deterioro del clima organizacional y a baja participación de los servidores públicos en posibles nuevas mediciones.



Se detectaron riesgos como en la Planeación por el diseño de acciones desarticuladas de la Planeación institucional; en Bienestar e incentivos por le desmotivación o falta de compromiso en los funcionarios por no identificar sus necesidades y expectativas; y en el Clima laboral por el desmejoramiento del ambiente laboral. Asimismo, el informe menciona que la entidad debe empezar a prepararse para los cambios que se van a generar con la realización de los concursos de carrera administrativa.

1.5. Autoevaluación de bienestar e incentivos

El autodiagnóstico de GEHT es un instrumento que permite identificar el nivel de madurez de la Gestión Estratégica de Talento Humano en la entidad. Éste permite ubicar cada componente de las categorías evaluadas en alguno de los tres niveles de madurez identificados: Básico operativo, de Transformación, y de Consolidación.

El autodiagnóstico realizado con corte a junio 30 de 2019, arrojó que los temas relacionados a continuación del componente de estímulos, están en el nivel de transformación, es decir, según MIPG, que además de cumplir con la normatividad se tienen actividades de gestión que agregan valor a la transformación de la cultura organizacional, pero que a la vez persisten oportunidades de mejora que requieren gestión para lograr instalar prácticas avanzadas en Talento Humano:

- Decisiones de la alta dirección
- Equipos de trabajo pecuniario
- Educación en artes y artesanías.
- Cambio organizacional.
- Adaptación laboral.
- Preparación a los prepensionados para el retiro del servicio.
- Cultura organizacional.
- Trabajo en equipo.
- El estilo de dirección.
- Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras frente al código de integridad.

2. Resultado

A partir de los resultados anteriormente expuestos, con la revisión de diferentes documentos y la aplicación de un instrumento de detección de necesidades, se pueden identificar los aspectos que se requieren fortalecer. A continuación, se presentarán de manera analítica los resultados más relevantes, cuya intervención se debe realizar desde diferentes variables enmarcadas en los ejes del Sistema de estímulos propuesto por el DAFP (Eje de Bienestar laboral y eje de incentivos) y sus componentes, de manera que se puedan entrever claramente las prioridades para el plan de acción.

2.1. Eje bienestar social

De acuerdo con el DAFP, los programas de bienestar social deben contener actividades que están dirigidas a mejorar las condiciones de vida del servidor público y de su familia; así como a reforzar la cultura organizacional y que se fundamente en el sentido de pertenencia, la motivación y la calidez humana en la entidad. Este eje a su vez tiene dos componentes: calidad de vida laboral y Protección y servicios sociales.

1.1.1 Calidad de vida laboral

Se refiere a un ambiente de trabajo que se percibe como satisfactorio, propicio y motivante para el servidor. En este componente está incluido clima laboral, cambio organizacional, cultura laboral, y desvinculación asistida, que se relacionan con los siguientes resultados relevantes:

- En el resultado de ambiente laboral de la encuesta de necesidades de bienestar, se detectan inconformidades en los servidores de la Entidad:
 - Relaciones asertivas basadas en la horizontalidad.
 - Promoción del liderazgo y desarrollo de habilidades comunicativas.
 - Comprensión del otro como eje central para una relación laboral óptima.
 - Reconocimiento otorgado a los servidores en función de sus capacidades individuales.
 - Promoción del mérito y enaltecimiento del servidor
- El resultado de la evaluación de Clima organizacional GPTW, arrojó que los servidores están satisfechos con lo que la empresa les retribuye, obteniendo un resultado sobresaliente en el índice transaccional. No se percibe de la misma manera el índice de compromiso, cuyo resultado demanda atención. De igual forma la percepción frente a las dimensiones valoradas, mencionadas anteriormente, y que se reflejan en el índice de ambiente laboral, también demanda atención.

En el índice de compromiso, especialmente en el reactivo **“Mi participación aquí es importante”**, el resultado fue muy bajo; al igual que en el reactivo **“Siento orgullo por**



trabajar aquí". Por otro lado, los demás reactivos evaluados (Quiero trabajar aquí por mucho tiempo; Mi trabajo tiene un significado especial; Participo en un grupo que da la milla extra) tuvieron una calificación media.

En el índice de ambiente laboral, se obtuvieron resultados muy bajos en las dimensiones de **camaradería** que se refiere a fraternidad, hospitalidad del lugar, hospitalidad de las personas, y sentido de equipo); **orgullo que se refiera a orgullo** por el trabajo personal, del equipo, de la empresa; e **imparcialidad que se refiera a equidad** en el trato, ausencia de favoritismo, justicia al trato a la personas y capacidad de apelación.

Se detectan similitudes en el resultado de la encuesta de necesidades de bienestar, y en la medición de clima laboral, como las dificultades de comunicación en los equipos de trabajo, y la necesidad de reconocimiento de la labor, temas que se relacionan también con el liderazgo en los equipos de trabajo.

Por otro lado, y como está reportado en el informe de auditoría interna, no hubo una socialización de los resultados de la encuesta con los servidores de la entidad, por lo que, en la medida de lo posible es necesario hacer un ejercicio de socialización formal de los resultados. Asimismo, el desmejoramiento del ambiente laboral se detecta como un riesgo asociado a la gestión del proceso de gestión del talento humano.

- En la caracterización de personal, 10 personas están en edad de pensionarse por lo que se deben diseñar actividades para esta población con la desvinculación asistida, según la normatividad. El año anterior, 7 personas tomaron el curso de ciclo de formación pedagógica para prepensionados con Compensar. Este año, se debe diseñar otra actividad que brinde acompañamiento de la entidad a las personas que se encuentran en esta etapa del ciclo del servidor público.

Variables a intervenir y a desarrollar en el Plan:

1. Trabajo en equipo
2. Liderazgo
3. Comunicación
4. Desvinculación asistida

El reconocimiento también es una variable a trabajar, pero que es preciso desarrollar desde el eje de incentivos.

1.1.2 Protección y servicios sociales

Este componente abarca programas para atención de necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, con el fin de mejorar sus niveles salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Incluye actividades: Deportivas y recreativas, Artísticos y culturales, Educación formal (solo servidores públicos de carrera administrativa),

Capacitación informal en artes y artesanías, Promoción en programas de vivienda, Promoción y prevención de salud.

En los resultados de la encuesta de necesidades de bienestar, los servidores tienen sus preferencias por ciertas actividades en cada categoría evaluada; qué es el objetivo de la encuesta, detectar necesidades y por ende, se deben tener en cuenta estas preferencias hasta donde sea posible. Tanto en esta encuesta, como en los demás documentos revisados, arrojan los siguientes resultados relevantes:

- **Deporte y recreación**

Según la encuesta, para los servidores de la entidad es importante el esparcimiento deportivo, y la mayoría de los encuestados señalan que el deporte que les gustaría practicar son las caminatas, seguido por los bolos. Adicionalmente, los servidores también muestran preferencia por la celebración de fechas especiales, y así también lo señalaron en las actividades preferidas del 2019; por lo que es importante hacer un listado de fechas importantes que impacten su lado emocional.

- **Artísticos y culturales – Educación en artes y artesanías**

El resultado de las preferencias por las actividades propuestas es muy homogéneo, por lo que sería conveniente desarrollar alguna actividad que pueda incluir diferentes opciones artísticas y culturales, y enfocarlo a cualquiera de las actividades propuestas, ya que la puntuación no es contundente en ninguna de las actividades señaladas en la encuesta.

- **Promoción en programas de vivienda**

El objetivo de este componente es fomentar espacios para que los servidores conozcan los beneficios, programas y maneras de financiamiento para adquirir vivienda propia. Para esto es importante invitar al FNA y otras actividades financieras a que brinden información y ofrezcan servicios relacionados con el tema; y que además promocionen proyectos de construcción para vivienda nueva.

- **Promoción y prevención en salud**

En el resultado obtenido de la encuesta, los servidores mostraron interés en realizar actividades encaminadas al apoyo psicológico, manejo del estrés, cansancio extremo; a la prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias y crónicas; y a la salud visual y auditiva. Es preciso resaltar que este tema es competencia del Plan de Salud y Seguridad de la entidad, ya que son factores de riesgo de la salud de todos los servidores de la unidad, por lo que es desde este plan que se darán las acciones de intervención, así como acciones en temas relacionados con el espacio físico.

- En la caracterización de personal, se evidencia que el 36% de los servidores tienen hijos cuya edad oscila entre los 0 y 12 años, por lo que se hace necesario hacer actividades que tengan en cuenta a niños hijos de los servidores. Una manera sencilla de hacer partícipe a la familia es la organización de actividades en época especiales

como navidad, donde enviar detalles sencillos a la familia o a los hijos de los servidores genera recordación y pertenencia.

VARIABLES A INTERVENIR Y A DESARROLLAR EN EL PLAN:

1. Práctica deportiva
2. Salario emocional (fechas especiales)
3. Arte y cultura
4. Promoción programas de vivienda
5. Inclusión familiar

2.2. Eje incentivos

En este eje hay dos tipos de reconocimiento: No pecuniario otorgado a los servidores en función de sus capacidades individuales (incentivos, premiaciones y condecoraciones), y Pecuniarios que son otorgados a equipos de trabajo. Asimismo, la norma es clara con que los incentivos están dirigidos a servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción. Los resultados relevantes de la encuesta y documentación revisada para este eje son los siguientes:

- En los resultados de la encuesta de necesidades de bienestar, el grado de satisfacción es bajo en:
 - Reconocimiento otorgado a los servidores en función de sus capacidades individuales.
 - Promoción del mérito y enaltecimiento del servidor

Igual sucede con la encuesta de clima laboral, donde en el índice de compromiso, especialmente en el reactivo “Mi participación aquí es importante”, el resultado fue muy bajo.

- Tanto en la auditoría interna a la Gestión del Talento Humano, como en la autoevaluación de GETH en el componente de Bienestar e incentivos, se evidencia que no se han desarrollado estrategias o programas de incentivos cuyo desarrollo además es una norma.

Teniendo en cuenta que los incentivos pecuniarios, por normativa, solo se ofrecen a equipos de trabajo, en la UPRA 49 de 66 servidores, es decir el 74% de la planta de personal, son empleos provisionales, es decir que este porcentaje de servidores no pueden ser parte del programa de incentivos, por lo que se hace complejo y poco equitativo incentivar a equipos de trabajo cuando se impactaría a un porcentaje muy bajo de la población de la entidad, es decir, solo a un 16% de los servidores. Además, los equipos de trabajo estarían prácticamente limitados a ser conformados solo por los integrantes del equipo directivo, que son servidores con empleos de libre nombramiento y remoción, aparte de los dos servidores de carrera administrativa.



Es necesario continuar incentivando a los servidores de carrera administrativa teniendo en cuenta los resultados de la evaluación de desempeño, e incluir en estos incentivos a los servidores de libre nombramiento y remoción. Asimismo, para motivar al resto de servidores provisionales, es conveniente diseñar un programa de reconocimiento informal, e incentivar con reconocimientos como, por ejemplo, por el tiempo de antigüedad en la entidad; o teniendo en cuenta los valores del código de integridad.

VARIABLES A INTERVENIR:

- Reconocimiento



Anexo 2. Encuesta de satisfacción actividades Plan de Bienestar e Incentivos

**ENCUESTA DE SATISFACCIÓN
ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

Esta encuesta de satisfacción se aplicará como mínimo a dos actividades del Plan de Bienestar e Incentivos ejecutadas en un trimestre.

Con el fin de conocer el grado de satisfacción frente a las actividades ejecutadas del Plan de Bienestar e Incentivos, solicitamos su colaboración con el diligenciamiento de esta corta encuesta.

Su opinión es muy importante para nuestro mejoramiento continuo.

Por favor escriba una X para cada una de las respuestas.

Nombre actividad: _____

Califique de 1 a 5 teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- 1= Totalmente en desacuerdo
- 2= En desacuerdo
- 3= Indiferente
- 4= De acuerdo
- 5= Totalmente de acuerdo

1. ¿Su participación en la actividad, contribuyó a su bienestar personal, familiar y/o laboral?

1_ 2_ 3_ 4_ 5_

2. ¿Los objetivos de esta actividad fueron claros y se cumplieron?

1_ 2_ 3_ 4_ 5_

3. ¿Cómo califica la actividad en cuanto a su aporte a la cultura organizacional y mejoramiento del clima laboral?

1_ 2_ 3_ 4_ 5_

4. ¿Cómo califica la duración y organización de la actividad?

1_ 2_ 3_ 4_ 5_

5. Comentarios y sugerencias:

Gracias.