



# PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES VIGENCIA 2022

Elaborado por: Secretaría General  
Versión: 1  
Fecha: Enero de 2022



## Tabla de contenido

<b>Introducción</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Objetivos</b> .....	<b>4</b>
1.1 Objetivo general .....	4
1.2 Objetivos específicos.....	4
<b>2. Marco Normativo</b> .....	<b>5</b>
<b>3. Políticas</b> .....	<b>6</b>
3.1 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano .....	6
3.2 Política de Integridad Pública .....	8
<b>4. Diagnóstico de necesidades de Bienestar</b> .....	<b>9</b>
4.1. Caracterización de personal .....	9
4.2. Resultados de la encuesta de necesidades de Bienestar .....	11
4.3. Otros insumos .....	13
4.4. Variables a trabajar .....	15
<b>5. Plan de Incentivos Institucionales (Bienestar e Incentivos)</b> .....	<b>16</b>
5.1 Beneficiarios .....	16
5.2 Responsable.....	16
5.3 Alcance .....	16
5.4 Estrategias y programas.....	16
5.4.1 Eje 1 Equilibrio Psicosocial.....	16
5.4.2 Eje 2 Salud Mental .....	18
5.4.3 Eje 3 Convivencia social.....	18
5.4.4 Eje 4 Alianzas interinstitucionales .....	18
5.4.5 Eje 5 Transformación Digital .....	18
5.4.6 Integridad.....	18
5.5 Actividades y cronograma .....	19
<b>6. Seguimiento y evaluación</b> .....	<b>21</b>
6.1 Indicadores de gestión .....	21
6.2 Evaluación .....	21



## Introducción

La estrategia organizacional de la Unidad de Planificación Rural Agropecuaria UPRA, consiste en fortalecer la gestión institucional para el cumplimiento de los componentes enmarcados en las 20 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, concebida como el activo más importante con el que cuentan las entidades y el principal factor que facilita la gestión y la obtención de logros y objetivos

Así mismo, el Plan Estratégico institucional para el cuatrienio 2019 a 2022, considera a la Gestión del Talento Humano en uno de sus cuatro objetivos: 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.

Por lo anterior, la Secretaría General de la UPRA se encarga de diseñar y ejecutar el Plan de Incentivos Institucionales 2022, con el fin de promover la calidad de vida de los servidores y sus familias, fortalecer la cultura organizacional, generar motivación y un ambiente propicio que se traduce en mayor eficiencia en el desempeño de las funciones y el logro de objetivos de la Unidad.

Dicho Plan se contruye con base en los lineamientos que se establecen para las entidades del sector público, principalmente por el decreto 1567 de 1998 por el cual se crea el sistema de estímulos, y el decreto 1083 de 2015 que indica que las entidades deben organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, así como el Programa Nacional de Bienestar 2020 - 2022 “Servidores saludables, Entidades sostenibles” diseñado por el DAFP.

Así mismo, para el año 2022, se pretende desarrollar principalmente actividades presenciales teniendo en cuenta el retorno gradual que se está llevando a cabo en la entidad desde principios del mes de noviembre de 2021, y el diagnóstico que permite plantear actividades adecuadas y coherentes para los servidores, según necesidades expresadas en la encuesta de necesidades de bienestar y otros insumos como la medición de clima laboral.



# 1. Objetivos

## 1.1 Objetivo general

Contribuir a la calidad de vida de los servidores y sus familias, mediante el diseño y ejecución de actividades de esparcimiento, integración, formación y reconocimiento que permitan fortalecer el sentido de pertenencia, la productividad y motivación en la Entidad, en aras de mantener un buen desempeño institucional.

## 1.2 Objetivos específicos

- Continuar consolidando un clima laboral satisfactorio, promoviendo estrategias que promuevan el equilibrio entre la vida familiar y laboral del servidor.
- Desarrollar actividades enfocadas al reconocimiento a la labor de los servidores, y de los colaboradores que se desvinculen.
- Promover espacios de esparcimiento, cultura, recreación y deporte, y cuidado de la salud que permitan el sano desarrollo del servidor y sus familias.
- Reforzar el sentido de pertenencia en la entidad mediante la apropiación de los valores institucionales y el fortalecimiento de la cultura del servicio.

## 2. Marco Normativo

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
Ley 1361 de 2009 y Ley 1857 de 2017	Ley de Protección Integral a la Familia, y ley que establece establece que los empleadores deben facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, a través de la jornada familiar semestral.
Decreto 2865 de 2013	Por el cual se celebra el Día del Servidor Público.
Resolución No. 188 de 2019	Por la cual se adopta el Código de Integridad del servicio público colombiano para la Unidad de Planificación de Tierras Rurales, Adecuación de Tierras y Usos Agropecuarios.
Artículo 3 de la ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley <a href="#">909</a> de 2004, el Decreto Ley <a href="#">1567</a> de 1998 relacionadas con la profesionalización del servicio Público
Ley 734 de 2002	Numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.



## 3. Políticas

### 3.1 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

Dentro de las siete dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se incluye la Dimensión de Talento Humano, que como se ha mencionado anteriormente, resalta el papel fundamental del servidor público y su labor. La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano hace parte de esta dimensión e incluye los componentes de **Incentivos institucionales**, administración del talento humano, previsión de recursos humanos, capacitación, gestión del desempeño, salud y seguridad, entre otros; los cuales impactan al servidor público en sus diferentes etapas del ciclo de vida: ingreso, desarrollo y retiro.

Incentivos institucionales impacta al servidor puntualmente durante su etapa de desarrollo con el fin de generar motivación y retener al mejor talento en la entidad. Por otro lado, en la etapa de retiro, se brinda soporte a las personas próximas a pensionarse, y acompañamiento a las personas que se retiran de la Entidad.

El sistema de estímulos, según la normatividad comprende dos ejes: Bienestar Social e Incentivos:

- Bienestar social: se refiere a actividades dirigidas a mejorar las condiciones de vida del servidor público y de su familia; y reforzar la cultura organizacional, fundamentalmente en el sentido de pertenencia, la motivación y la calidez humana en la entidad. Este a su vez incluye lo siguiente:
  - Protección y servicios sociales: actividades deportivas y recreativas, artísticas y culturales, capacitación informal en artes y artesanías, promoción en programas de vivienda, promoción y prevención de salud.



- Calidad de vida laboral: medición de clima laboral, adaptación al cambio organizacional, desvinculación laboral asistida, cultura organizacional, trabajo en equipo, liderazgo.



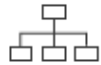
Medición de clima laboral



Adaptación al cambio organizacional



Desvinculación laboral asistida



Cultura organizacional



Trabajo en equipo

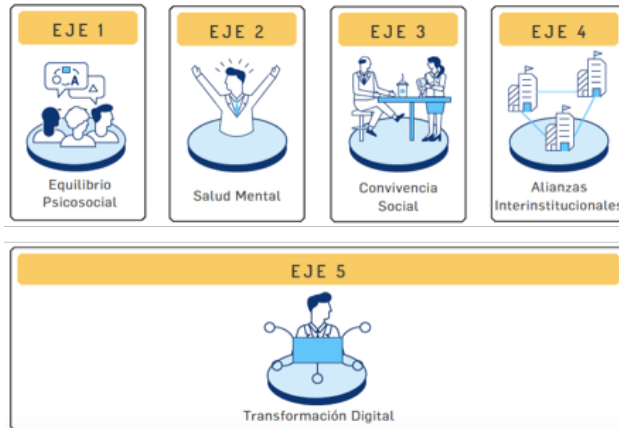


Liderazgo

- 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. Estos incentivos pueden ser: no pecuniarios, otorgados a los servidores en función de sus capacidades individuales (traslados, encargos, comisiones, becas, proyectos especiales, publicaciones y reconocimientos públicos, viajes, turismo); y pecuniarios otorgados únicamente a equipos de trabajo. La norma es clara en el Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.10.9 con que los incentivos están dirigidos a servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.



Adicionalmente, el DAFP desarrolló el Programa Nacional de Bienestar "Servidores saludables, Entidades sostenibles" publicado en el mes de diciembre de 2020, instrumento que permite desarrollar estrategias de Bienestar como complemento a la normatividad vigente del Sistema de Estímulos. Dicho Programa propone 5 ejes: Equilibrio Psicosocial, Salud Mental, Convivencia Social, Alianzas Interinstitucionales y, por último, Transformación digital. Estos lineamientos se trabajarán amoldados a las necesidades de la UPRA.



### 3.2 Política de Integridad Pública

Con el fin de promover y fortalecer la integridad, como cumplimiento a la promesa que cada servidor le hace al estado y a la ciudadanía, el DAFP diseñó la herramienta del Código de Integridad que identifica y reúne cinco valores que fomentan el actuar del servidor público y de las entidades y lo convierten en una guía de comportamiento, la cual adoptó la UPRA en la resolución 188 de 2019. Estos valores son: Respeto, Honestidad, Compromiso, Diligencia y Justicia. Así mismo, hace parte de esta política la gestión de conflictos de intereses de servidores públicos y contratistas, desde un enfoque preventivo.



## 4. Diagnóstico de necesidades de Bienestar

Teniendo en cuenta los resultados de la encuesta de necesidades de Bienestar aplicada del 26 de noviembre al 13 de diciembre de 2021, así como las evaluaciones de las actividades a lo largo del año y la encuesta de medición de clima laboral, se elaboró el diagnóstico de necesidades de Bienestar de la UPRA.

Así mismo, para este diagnóstico fue necesaria la actualización de la caracterización de personal de la Entidad con el fin de conocer la población objetivo, como edad, género, antigüedad, educación y servidores con hijos y sus edades.

### 4.1. Caracterización de personal

Al 10 de diciembre de 2021, la Entidad cuenta con una planta de 67 empleos, de los cuales **64** están provistos. El 74% (47 personas) de los servidores están vinculados a través de nombramientos provisionales; el 23% (15 personas) de libre nombramiento y remoción, y 3% (2 personas) son de carrera administrativa.

Nivel de empleo	Carrera Administrativa	Provisional	Libre nombramiento y remoción
Directivo	-	-	5
Asesor	-	-	5
Profesional	-	39	3
Técnico	2	4	-
Asistencial	-	4	2
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>47</b>	<b>15</b>

La planta de personal de la Entidad tiene las siguientes principales características:

- **Nivel de empleo**

Nivel de empleo	Mujer	Hombre	%
Directivo	3	2	8%
Asesor	4	1	8%
Profesional	20	22	66%
Técnico	4	2	9%
Asistencial	5	1	9%

- **Edad:** la edad predominante en los servidores de la Entidad oscila entre los 30 y 40 años con 24 personas, seguido del rango entre los 51 y 61 años con 22 personas. Por último 18 personas están en el rango de los 41 y 50 años. Así mismo el género predominante en la Entidad es el femenino con 56% de la población.

Edad	Mujer	Hombre	%
30 - 40 años	10	14	38%
41 - 50 años	12	6	28%
51 - 61 años	14	8	34%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

- **Antigüedad:** El 62% de los servidores, tienen más de 6 años de estar vinculados a la entidad.

Antigüedad	Servidores	%
De 0 a 3 años	18	28%
De 4 a 5 años	3	5%
De 6 a 9 años	43	67%

- **Servidores con hijos:** en la entidad 30 servidores tienen hijos, de los cuales, 25 servidores tienen hijos menores de 12 años.

N.º de hijos menores de 12 años	Servidores	%
1 hijo	20	31%
2 hijos	5	8%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>40%</b>

Edad	N.º de hijos
0 hasta 3 años	7
4 hasta 7 años	11
8 hasta 12 años	12
13 años en adelante	11
<b>Total</b>	<b>41</b>

## 4.2. Resultados de la encuesta de necesidades de Bienestar

La encuesta de necesidades de bienestar se aplicó entre el 26 de noviembre y el 13 de diciembre de 2021, y fue diligenciada por 47 servidores de las diferentes áreas, es decir el 73% de la planta de personal.

Área	Servidores que respondieron
Dirección general	8
Dirección OSPMT	11
Dirección UESAT	8
Oficina TIC	10
Secretaría General	10
<b>Total</b>	<b>47</b>

Los principales resultados son los siguientes:

1. **Apreciación general de las estrategias y actividades desarrolladas en el PBI 2021:** catorce personas responden Excelente y 26 personas responden Bueno, por lo que para el 85% de las personas que respondieron fue satisfactorio.

Apreciación general del PBI	# Respuestas	%
Excelente	14	30%
Bueno	26	55%
Regular	4	9%
Malo	2	4%
No participé/No las conozco	1	2%

2. **Dificultades para no participar en las actividades de Bienestar:** la principal causa para no participar es la falta de tiempo por carga laboral, seguido de que los horarios no le favorecen.

Dificultad para participar	# Respuestas
Falta de tiempo por carga laboral	24
Los horarios no le favorecen	16
Otro	10
Ninguna	8
No involucra a la familia	4
Su jefe inmediato no le da autorización	0

3. **Motivación para participar en las actividades de Bienestar e Incentivos:** la principal motivación para los encuestados es fortalecer el clima laboral con 30 respuestas, seguido de disminuir el estrés con 28 respuestas y compartir en familia con 23 respuestas.

Motivación	# Respuestas
Fortalecer el clima laboral	30
Disminuir el estrés	28
Compartir en familia	23
Autocuidado	11
Ampliar o fortalecer amistades	9
Otro	8
Desafío y competición	7

4. Actividades que deben tener prioridad en el programa de Bienestar e Incentivos: Los resultados son muy similares, pero principalmente para los encuestados el PBI debe priorizar la celebración de fechas especiales, la integración familiar, el reconocimiento, el fortalecimiento de clima y cultura organizacional, y actividades de deporte y recreación.

Actividades con prioridad	# Respuestas
Celebración de fechas especiales	4.3
Integración familiar	4.2
Reconocimiento	4.1
Fortalecimiento de clima laboral y cultura organizacional	4.1
Deporte y recreación	4.0
Actividades artísticas y culturales	3.9
Autocuidado y prevención en salud	3.8

5. Actividades de Bienestar de interés: a los encuestados se les propuso varias actividades y se les solicitó elegir las que les genera interés. Las actividades que más generaron interés fueron la Caminata o actividades ecológicas; el cine, teatro y música; seguido de las clases de cocina virtuales o presenciales, las actividades de reconocimiento y talleres de desarrollo personal.

Actividades de interés	# Respuestas
Caminata o actividades ecológicas	33
Cine, teatro, música	31
Clases de cocina (virtuales o presenciales)	24
Actividades de reconocimiento	18
Talleres de desarrollo personal	18
Torneos deportivos presenciales	16
Talleres calidad de vida laboral	16
Vacaciones recreativas para niños	13
Torneos virtuales	12
Feria de fiestas mundiales	11
Retos en familia	9

Finalmente, algunos servidores propusieron actividades para el Plan de Bienestar e Incentivos 2022:

Actividades al aire libre, muchas gracias por las actividades efectuadas en este año 2021.
Nada virtual mas actividades al aire libre o que den los recursos para tomar cursos deportivos en la caja compensacion
Creo importante evaluar otras opciones, dado que hay situaciones en las que uno no se encuentra laborando (ejm este año, en mi caso, estuve ausente casi 5 meses por licencia de maternidad y vacaciones) y pierde sin querer, gran parte del Plan de bienestar propuesto por la Entidad. Hace un tiempo, daban a escoger solo combos por ejemplo (bonos falabella, éxito, creppes, cinecolombia, entre otros) que permitían que independientemente de la situación, uno pudiera disfrutar la totalidad del plan de bienestar. Sin embargo, entiendo que en estos casos, se pierde integración con los compañeros que es algo que también debe estar inmerso en dicho plan.
Continuar con los talleres de educación financiera e incentivar el cuidado de la salud.
tratar de implementar nuevamente los bonos para compras en almacenes.
Las actividades deben programarse desde el comienzo del año
Sería muy positivo retomar actividades que se hicieron en el pasado como caminata ecológica o jornadas de integración deportiva o carreras de observación donde nos integremos los funcionarios de todas las áreas.
que no sean tantos talleres
Por ley de garantías, los contratos iniciarán temprano en el año. Se sugiere iniciar también desde temprano en el año las actividades y repartirlas a lo largo del año hasta octubre porque noviembre y diciembre son meses pesados en lo laboral por el cierre de año. Gracias
Bolos, mini tejo en plastilina, rumba.
Implementar bienestar a la carta, para que cada servidor público pueda escoger las actividades que más les interese, ya que el objetivo del plan de bienestar es que el servidor público sea feliz, y en mi caso son muy feliz haciendo actividades con mi familia
Alguna actividad deportiva, el sedentarismo por el trabajo en casa es muy alto
Indicarle a los jefes que se va a realizar determinada actividad en la hora y fecha agendada por ustedes para que en ese momento no se deba estar en otras actividades laborales
Volver al incentivo de la caja de compensación para mercado, necesario para epocas de crisis
Menos talleres y más recreación
En lo posible tener una agenda con mucha anticipación, así es más fácil programarse y revisar que haya reuniones cruzadas
Programación en fechas no críticas (cuentas de cobro, revisión de informes).
La pregunta 10 numeral 10 no es clara
Si tenemos la oportunidad de estar en la entidad, propongo apoyar la realización de caminata o actividades ecológica que incluya avistamiento de aves.
Las actividades deberían ser presenciales, personalmente no me llama la atención nada virtual

### 4.3. Otros insumos

Para este diagnóstico también se contemplaron los resultados de la medición de clima laboral, la cual se realizó en junio de este año con la participación del 94% de la planta de personal. Dicha medición fue satisfactoria, pero es necesario seguir trabajando algunas temáticas, teniendo en cuenta las variables que resultaron por mejorar y otra que se deben continuar fortaleciendo.

A nivel de Dimensiones se evidencia que la mejor percepción está en el Clima Personal con un 91.25, indicando que la mejor percepción se genera en los servidores desde su propia gestión y desde lo que consideran pueden aportar para el mejoramiento de sí mismos y de la entidad. La siguiente puntuación más alta, corresponde a Microclima con un 89.31, lo que en coherencia con lo anterior indica que se trabaja internamente desde cada área para lograr mantener un clima organizacional que favorezca el trabajo y el bienestar, para finalmente impactar positivamente en el Macroclima de la entidad con un resultado de **84.13**.

El índice de posicionamiento más alto fue de un 97.50 que corresponde a “Orgullo de trabajar en la entidad”; seguido de 91.25 que corresponde a “La UPRA es la mejor entidad para trabajar”. En general, el resultado fue altamente favorable en todas los equipos de la entidad, y cuya meta es fortalecer y perfeccionar.

Dependencia a la que pertenece:	Clima
Dirección General	92,86
Dirección Técnica de Ordenamiento	89,71
Oficina TIC	89,10
Secretaría General	86,25
UESAT	85,73

● **Ideal:** percepción altamente favorable. Mantener / Perfeccionar.  
▲ **Aceptable:** percepción favorable. Fortalecer / Mejorar.  
◆ **Poco Favorable:** percepción deteriorada. Categorías por fortalecer.

Las percepciones de los servidores de la entidad a nivel transversal se destacan por alcanzar puntuaciones muy altas en las sub dimensiones de **Orientación Organizacional, Trabajo en Equipo y Comunicación e Integración.**

Las oportunidades de mejora, que no necesariamente implicaron una mala percepción y teniendo en cuenta que la máxima puntuación era de 4, implican puntualmente las subdimensiones de Medio ambiente físico, Administración del Talento Humano y Liderazgo transaccional.

Enunciado	Promedio
En las instalaciones físicas de UPRA se trabaja en espacios que cumplen con las especificaciones de seguridad y salud.	2,95
En las instalaciones físicas de UPRA se brinda un ambiente físico seguro (ergonomía)	3,05
Obtengo reconocimiento cuando cumpla mis objetivos laborales.	3,07
UPRA reconoce a los servidores que se destacan por su rendimiento y disposición.	3,07
El jefe de mi dependencia se involucra en nuestras labores diarias.	3,12
Los servidores reciben inducciones y entrenamiento para el correcto desempeño de funciones.	3,18
UPRA promueve que sus servidores estén en constante actualización para mejorar su desempeño.	3,18
Mi carga laboral es equilibrada.	3,22
Los directivos y jefes de UPRA reconocen los buenos resultados de los servidores.	3,23
Los directivos y jefes valoran los aportes creativos e innovadores de los servidores al resolver los problemas de trabajo.	3,23

Desde el Plan de Incentivos Institucionales (Bienestar e Incentivos), se pueden trabajar y fortalecer las variables de reconocimientos y liderazgo. Algunas de las anteriores variables como instalaciones físicas de la entidad, inducciones, entrenamientos y actualizaciones hacen parte de otras instancias, como el Plan de Institucional de Capacitación, SST, y recursos físicos; y lo cual también se plateará desde el Plan Estratégico de Talento Humano.



#### 4.4. Variables a trabajar

Con base en lo anteriormente expuesto, y siguiendo la normatividad vigente y lineamientos del DAFP, se concluye que se trabajarán las siguientes variables en el Plan de Incentivos Institucionales 2022 (Bienestar e incentivos):

- Desarrollar estrategias para el fortalecimiento del clima y la cultura organizacional.
- De acuerdo con la caracterización de los funcionarios, generar actividades para compartir en familia, sin dejar de lado también actividades que puedan ser aprovechados por personas solteras o sin hijos, con el fin de promover un equilibrio entre la vida familiar y laboral.
- Priorizar celebración de fechas especiales; actividades enfocadas al reconocimiento; permitir espacios deportivos y de integración, espacios para el arte y la cultura; y fomentar el autocuidado, prevención en salud y la actividad física, que permitan el sano desarrollo del servidor y su familia.
- Con relación a la intención de participación del servidor en las actividades de Bienestar planteadas para compartir con los equipos de trabajo, las más relevantes son la Caminata o actividades ecológicas; cine, teatro, música; clases de cocina virtual o presencial; actividades de reconocimiento y talleres de desarrollo personal.
- Programar las actividades con mucha antelación y fortalecer su difusión.

## 5. Plan de Incentivos Institucionales (Bienestar e Incentivos)

El Plan de Incentivos Institucionales 2022 se elabora de acuerdo con los resultados del diagnóstico de necesidades de bienestar, expuesto anteriormente, teniendo en cuenta la normatividad vigente y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública en el Programa Nacional de Bienestar 2020 y sus ejes que constituyen la estructura del presente plan; así como las observaciones y sugerencias de la Comisión de Personal quienes conocieron el diagnóstico y participaron en la definición de actividades.

### 5.1 Beneficiarios

Todos los servidores públicos de la Unidad de Planificación Rural Agropecuaria UPRA y sus familias.

### 5.2 Responsable

La Secretaría General, mediante el contratista a cargo, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos.

### 5.3 Alcance

El alcance de este Plan es el diseño, ejecución y evaluación de las actividades del componente de Bienestar e Incentivos.

### 5.4 Estrategias y programas

#### 5.4.1 Eje 1 Equilibrio Psicosocial

- Estrategias:
  - Generar espacios de integración del servidor con su equipo de trabajo y que generen bienestar físico y emocional.
  - Brindar actividades relacionadas con el arte, la cultura y la recreación para compartir en familia, con diferentes posibilidades según el gusto de cada servidor.
  - Proporcionar actividades encaminadas al salario emocional, donde la entidad reconozca al servidor toda su labor mediante la generación de espacios lúdicos y de celebración de fechas especiales que generen motivación en el entorno laboral.
  - Exaltar la labor de los servidores públicos de la UPRA, donde se reconozca su esfuerzo y dedicación con la misión y visión de la entidad.

Para este eje se proponen los siguientes programas y actividades:





**a. Deporte y recreación / Salario emocional**

- Caminata ecológica
- Cumpleaños servidores
- Día de la mujer / Día del hombre
- Día de la Secretaria
- Día de la familia
- Día del servidor público
- Día de los niños (Halloween)
- Cumpleaños UPRA
- Navidad UPRA
- Divulgación del Programa Servimos del DAFP

**b. Arte y cultura**

- Elige arte y cultura para compartir en familia, donde el servidor tenga la oportunidad de elegir una actividad según sus gustos y necesidades.

**c. Promoción programas de vivienda**

- Socialización proyectos de vivienda y posibilidades de crédito.

**d. Incentivos**

En la UPRA, como se mencionó en la caracterización de personal, 49 empleos de 67 que conforman la planta de personal son empleos provisionales, es decir, el 74% de los servidores, el 23% (15 personas) de libre nombramiento y remoción, que pertenecen principalmente al equipo directivo, y solo el 3% (2 personas) son de carrera administrativa. Es por esto que el lineamiento de la dirección de la entidad enfatiza en incentivar solo por medio de reconocimientos, ya que se considera poco equitativo incentivar a equipos de trabajo cuando se impactaría a un porcentaje muy bajo de la población de la entidad. No cabe la posibilidad de conformar equipos de trabajo que puedan participar por un incentivo pecuniario, pues aplicaría solo para el equipo directivo.

Por otro lado, teniendo en cuenta el cambio de la planta provisional debido al concurso de méritos que se espera concluir a mediados del presente año, los trabajadores nuevo que ingresen estarán en período de prueba por 6 meses; lo que no hace posible otorgar incentivos.

La actividad que se propone en este componente es la de Reconocimiento a la labor de los servidores.

**e. Flexibilidad laboral**

- El puente o fin de semana más largo: compensación en tiempo para otorgar una vez al año por trabajo adicional que se realice, donde el servidor puede solicitar un día hábil antes o después de un fin de semana.
- Tiempo en familia: permitir a los servidores compensar tiempo de trabajo para disfrutar de tiempo en familia en fechas claves (Semana Santa y diciembre).

**f. Desvinculación laboral asistida**

- Reconocimiento a la labor de los servidores que se retiran de la Entidad.

- Actividad para prepensionados.

#### **g. Clima y cultura**

- Taller de retroalimentación para todos los servidores
- Actividad de fortalecimiento del liderazgo para directivos
- Actividad de adaptación laboral teniendo en cuenta las personas nuevas que ingresan a la Entidad, debido al concurso de méritos.

#### 5.4.2 Eje 2 Salud Mental

- **Estrategia:** complementar las actividades del Plan de Salud y Seguridad en el trabajo, encaminadas a prevenir enfermedades y a conservar la salud mental.

Para este eje se propone el programa **Prevención y entorno saludable:**

- No al burn out
- Cuidado de la salud mental

#### 5.4.3 Eje 3 Convivencia social

- **Estrategia:** trabajo en conjunto con el equipo de Comunicaciones para trabajar en la importancia de la diversidad y la inclusión, para sensibilizar al servidor con el fin promover y crear cultura inclusiva dentro de la Entidad.

#### 5.4.4 Eje 4 Alianzas interinstitucionales

Para llevar a cabo las actividades planteadas en este componente, la entidad propenderá por realizar alianzas o convenios con entidades del sector público cuando sea necesario. Así mismo, se apoyará en la labor de la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR, Entidades Prestadoras de Salud y Aseguradoras de Riesgos Laborales.

#### 5.4.5 Eje 5 Transformación Digital

- **Estrategia:**
  - Uso de herramientas de Office 365, cuando sea necesario.
  - Mantener actualizada la caracterización de personal.

#### 5.4.6 Integridad

Con el fin de reforzar la cultura organizacional basada en los valores del servicio público, se continuará con la generación de campañas y espacios que incentiven y potencialicen el afianzamiento del código de integridad. Así mismo, se propenderá por generar actividades de socialización y divulgación a servidores de procedimientos internos relacionado con el Conflicto de intereses.

## 5.5 Actividades y cronograma

Componentes normativos		Rutas de la dimensión de Talento Humano	Actividades	Observaciones	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
<b>Eje 1. Equilibrio Psicosocial</b>																	
Protección y servicios sociales	Deporte y recreación / Salario emocional	Ruta de la felicidad	Caminata ecológica	Caminata, transporte, refrigerio, almuerzo.													
		Ruta de la felicidad	Cumpleaños servidores	Tarjeta digital y día de descanso remunerado													
		Ruta de la felicidad	Día de la mujer - Día del hombre	Actividad de conmemoración													
		Ruta de la felicidad	Día de la Secretaria	Actividad de celebración para las secretarías de las 5 áreas.													
		Ruta de la felicidad	Día de la familia	Un día libre remunerado (el mismo para toda la entidad o por áreas), y un día libre a elección del servidor; para compartir con sus familias y disfrutar de un compartir.													
		Ruta del crecimiento	Día del servidor público	Actividad de conmemoración													
		Ruta de la felicidad	Halloween / Día niños	Actividad de celebración e integración familias													
		Ruta de la felicidad	Cumpleaños UPRA	Actividad de celebración													
		Ruta de la felicidad	Navidad en familia UPRA	Novenas navideñas													
		Ruta de la felicidad	Divulgación Servimos	Iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial.													
	Arte y cultura	Ruta de la felicidad	Elige arte y cultura para compartir en familia	Actividades a elección: cine en familia, teatro, cómprate un libro, arte culinario u otros.													
	Promoción programas de vivienda	Ruta de la felicidad	Socialización Compensar	Proyectos Caja de Compensación Familiar Compensar - Vivienda nueva													
Calidad de vida laboral	Flexibilidad laboral	Ruta de la felicidad	El puente más largo / Fin de semana largo	Compensación en tiempo para otorgar una vez al año por trabajo adicional que se realice, donde el servidor puede solicitar un día hábil antes o después de un fin de semana.													
		Ruta de la felicidad	Tiempo en familia	permitir a los servidores compensar tiempo de trabajo para disfrutar de tiempo en familia en fechas claves (Semana Santa y diciembre).													
	Desvinculación laboral asistida	Ruta del crecimiento / Ruta de la calidad	Reconocimiento a la labor	Reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan													
		Ruta del crecimiento / Ruta de la calidad	Actividad Pre pensionados	Acompañamiento prepensionados													
	Clima y cultura organizacional	Ruta del crecimiento	Taller de retroalimentación	Taller con ejercicios prácticos.													
Ruta del crecimiento		Fortaleciendo el liderazgo	Taller de liderazgo transformacional para directivos														
Ruta del crecimiento		Adaptación laboral	Taller trabajo en equipo con nuevos integrantes de la UPRA														
Incentivos	Incentivos	Ruta de la felicidad	Reconocimiento al desempeño	Reconocimiento al mejor servidor de carrera administrativa													



Componentes normativos		Rutas de la dimensión de Talento Humano	Actividades	Observaciones	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
<b>Eje 2. Salud mental</b>																
Protección y servicios sociales	Entorno saludable	Ruta de la felicidad	No al Burn out	Actividad de prevención												
		Ruta de la felicidad	Depresión y cuidado de la salud mental	Actividad de prevención												
<b>Eje 3. Convivencia social</b>																
Protección y servicios sociales	Diversidad e inclusión y representatividad	Ruta de la felicidad	Sensibilización	Actividad de sensibilización a los colaboradores de la entidad sobre la importancia de diversidad e inclusión.												
<b>Eje 4. Alianzas interinstitucionales</b>																
	Para llevar a cabo las actividades planteadas en este componente, la entidad propenderá por realizar alianzas o convenios con entidades del sector público cuando sea necesario. Así mismo, se apoyará en la labor de la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR, Entidades prestadoras de salud y Aseguradoras de Riesgos Laborales.															
<b>Integridad</b>																
Soy íntegro	Ruta del crecimiento	Código de integridad	Campañas de refuerzo del código de integridad													
	Ruta del crecimiento	Seguimiento	Incentivar a los servidores en dar retroalimentación al proceso y actividades realizadas.													
	Ruta del crecimiento	Conflicto de intereses	Socialización y divulgación de procedimientos internos relacionado con el Conflicto de intereses.													

## 6. Seguimiento y evaluación

### 6.1 Indicadores de gestión

Nombre del indicador	Definición	Índice	Frecuencia
Cumplimiento Plan de Bienestar e Incentivos	Permite medir en porcentaje de ejecución de las actividades programadas en el plan de bienestar e incentivos.	$\frac{\text{\# de actividades del plan de bienestar ejecutadas} * 100}{\text{\# de actividades del plan de bienestar programadas}}$	Semestral
Participación en la actividades de Bienestar e Incentivos planeadas	Permite conocer el porcentaje de participación de los servidores en las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos.	$\frac{\text{\# de personas participantes en las actividades ejecutadas durante el periodo} * 100}{\text{\# de personas planeadas para las actividades durante el periodo}}$	Trimestral
Satisfacción actividades del Plan de Bienestar e Incentivos	Permite conocer la satisfacción de los servidores públicos frente a las actividades Plan de Bienestar e Incentivos que se llevan a cabo.	$\frac{\text{\# de encuestas diligenciadas con un promedio entre 4 y 5 durante el periodo} * 100}{\text{\# de encuestas diligenciadas durante el periodo}}$	Trimestral

### 6.2 Evaluación

La mayoría de las actividades que contempla este Plan, serán evaluadas mediante una encuesta de satisfacción que se aplicará a las personas que participen en cada actividad.