



PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES

UPRA 2025

Autor: Secretaría General

Versión: 2

Fecha: Septiembre 2025



Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVOS	4
1.1. Objetivo general:.....	4
1.2. Objetivos específicos	4
2. MARCO NORMATIVO	5
3. MARCO CONCEPTUAL	7
3.1. Política Gestión Estratégica de Talento Humano	7
3.2. Política de Integridad Pública	9
4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR	10
4.1. Caracterización de personal	10
4.2. Resultados de la encuesta de necesidades de Bienestar	12
4.3. Resultados Matriz GETH.....	19
4.4. Resultados aplicación instrumento clima laboral – 2023.....	20
4.5. Resultados aplicación Batería de Riesgo Laboral – 2024.....	20
4.6. Conclusiones y variables para trabajar.	20
5. PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	22
5.1. Beneficiarios	22
5.2. Responsable	22
5.3. Alcance	22
5.4. Estrategias.....	22
5.5. Programas y actividades de bienestar e incentivos	23
5.5.1 Eje equilibrio psicosocial	23
5.5.2. Eje salud mental.....	26
5.5.3. Eje Diversidad e Inclusión.....	27
5.5.4. Transformación Digital.	27
5.5.5. Identidad y Vocación por el servicio Público.....	28
6. Seguimiento y evaluación	29
6.1. Indicadores de Gestión:.....	29
6.2. Evaluación:	29
6.3. Implementación guía de puntos de participación UPRA.	29
Anexo 1	30
Cronograma	36



INTRODUCCIÓN

Propender por el bienestar de los servidores es uno de los principales pilares en la Gestión Estratégica del Talento Humano de la Unidad de Planificación Rural Agropecuaria (UPRA), con el fin de motivar el desempeño eficaz y mantener niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo que contribuyen al desempeño de la labor de los servidores y al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Como parte de la estrategia organizacional de la entidad, se encuentra el fortalecimiento de la gestión institucional enfocado al 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 se encuentra, el Talento Humano, entendiendo a los servidores como parte integral de las entidades y sus misionalidades, que impactan al servidor público en sus diferentes etapas del ciclo de vida: ingreso, desarrollo y retiro.

Es necesario mencionar que en la UPRA a partir del año 2022 y hasta la presente vigencia se ha presentado una situación de cambio organizacional, en ocasión al concurso de méritos que se llevó a cabo desde el año 2021, impactando a más del 70% de la planta de la entidad.

La UPRA requiere facilitar la adaptación laboral, el fortalecimiento de la cultura y clima organizacional, el bienestar integral de las personas, la disminución y manejo del estrés en el trabajo; que promuevan hábitos de vida saludable, espacios de bienestar e integración para los servidores y sus familias.

En línea de lo anterior, la Secretaría General, encargada de la planeación para la Gestión Estratégica del Talento Humano, con el fin de generar espacios de bienestar para los servidores públicos y sus familias, en las diferentes etapas de vida al interior de la entidad; desarrollará un plan de incentivos institucionales para la vigencia 2025 teniendo en cuenta las necesidades identificadas al interior de la entidad, mediante la encuesta de necesidades, la aplicación de la batería de riesgo laboral, el autodiagnóstico y la caracterización de los servidores públicos de la entidad.



1. OBJETIVOS

1.1. Objetivo general:

Diseñar, ejecutar y promover actividades que permitan mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la UPRA y sus familias, mediante espacios de integración, esparcimiento y aprendizaje; fortaleciendo el sentido de pertenencia, la productividad, la motivación, la identidad y vocación por el servicio público y el desarrollo profesional al interior de la entidad.

1.2. Objetivos específicos

- Establecer y ejecutar actividades en materia de Bienestar social, estímulos e incentivos, con base a las necesidades identificadas en los servidores públicos de la entidad, promoviendo espacios de bienestar físico y mental, fortaleciendo los hábitos de vida saludable.
- Promover actividades y programas que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores públicos, potenciando espacios de interacción, favoreciendo el trabajo en equipo, la comunicación y la interacción.
- Fortalecer la apropiación de los valores institucionales, favoreciendo la responsabilidad social, el compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional de tal manera que se promueva en las servidoras y los servidores públicos la identidad y vocación por el buen servicio público.

2. MARCO NORMATIVO

Ley 909 de 2004 artículo 36 parágrafo.	Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 1811 de 2016	Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.
Ley 1823 de 2017	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Artículo 3 de la Ley 1960 de 2019	El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: “g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

Ley 2088 de 2021	La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral
Ley 2191 de 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.
Decreto 1567 de 1998 título II, sistemas de estímulos para los empleados para lo empleados públicos.	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.
Ley 1361 de 2009 y Ley 1857 de 2017	Ley de Protección Integral a la Familia, y ley que 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.
Artículo 3 de la ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 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.
Concepto 047841 de 2021 de IDAFP	Participación del empleado nombrado en período de prueba en los programas de bienestar social y planes de incentivos de la entidad.
Concepto 396461 de 2020 de IDAFP	Funcionarios que culminaron el periodo de prueba pueden acceder a los incentivos institucionales.



3. MARCO CONCEPTUAL

3.1. Política Gestión Estratégica de Talento Humano

La Dimensión de Talento Humano hace parte de las siete dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la cual 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, y Seguridad y salud en el trabajo, los cuales impactan al servidor público en sus diferentes etapas del ciclo de vida: ingreso, desarrollo y retiro.

Incentivos institucionales impacta al servidor principalmente 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 y acompañamiento a las personas próximas a pensionarse, permitiendo una mejor adaptabilidad a su nuevo rol de vida fuera de la Entidad.

El Decreto Ley 1567 de 1998, artículo 1, establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Así mismo, el Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.10.1, indica que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Dichos estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social e incentivos.

El DAFP desarrolló el Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026, instrumento que permite desarrollar estrategias para mejorar las condiciones de la vida personas, familiar y laboral de los servidores y las servidoras públicas del país, así como distintas alternativas que apunta a incrementar el bienestar, como complemento a la normatividad vigente del Sistema de Estímulos. Dicho Programa propone 5 ejes:

- **Equilibrio Psicosocial:** Este eje hace referencia al proceso de adaptación al cambio en la vida de los servidores públicos a partir de la Pandemia COVID19, resaltando los factores de estabilidad laboral y emocional, focalizado en los siguientes componentes:
 - **Factores psicosociales:** contribuyen a la no afectación de la salud física, psíquica y social de los servidores y las servidoras públicas, con el fin de prevenir los riesgos laborales, el ausentismo por enfermedad, generando bienestar y la humanización del trabajo.

- **Equilibrio entre la vida Familiar y Laborar:** Se implementa con el fin de proteger la dimensión personal y familiar de los servidores públicos.
- **Calidad de vida laboral:** Esta relacionado con las condiciones necesarias para la experiencia satisfactoria de los y las servidoras en el entorno laboral, incluyendo el aspecto de reconocimiento y ambientes que permitan el desarrollo de competencias, habilidades y destrezas.
- **Salud Mental:** Este eje va dirigido a promover la salud en los servidores, generando conciencia de sus habilidades y aptitudes, así como promover hábitos de vida saludable y prevención del consumo de sustancias psicoactivas, higiene entre otras, mediante los siguientes componentes:
 - Higiene mental o psicológica: Promover la salud y el bienestar de los servidores públicos.
 - Prevención de nuevos riesgos en salud: Actividades de prevención, con el fin de mantener o mejorar la salud de los trabajadores.
- **Diversidad e inclusión:** este eje hace referencia a actividades que las entidades deben implementar con relación a la inclusión, diversidad, equidad y representatividad, mediante los siguientes componentes:
 - Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad: Esta enfocado en la inclusión y prevención, fortaleciendo el ambiente laboral.
 - Prevención atención y medidas de protección: Este componente está basado en la prevención de cualquier clase de violencias y discriminación.
- **Transformación digital:** Eje transversal que se refiere al reto de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, con tecnología de datos, mediante los componentes de:
 - Creación de cultura digital para el bienestar: Hace referencia a la digitalización a través de los diferentes canales.
 - Analítica de datos para el bienestar: Este componente tiene como objetivo facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización.
 - Creación de ecosistemas digitales: Generar una mejora en el flujo de información aumentando la comunicación interna.
- **Identidad y vocación por el servicio público:** Se refiere a las actividades encaminadas a promover el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público a través de la integración de los valores del código de integridad.
 - Fomento del sentido de pertenencia y vocación por el servicio público: Respecto con el planteamiento estratégico de la entidad, facilitando el compromiso y la identidad como servidor o servidora públicos.



3.2. Política de Integridad Pública

La política de integridad, diseñada por el DAFP y adoptada por la UPRA mediante el manual código de integridad GDR-TH-MA004 , el cual busca promover el cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al estado y a la ciudadanía, con base en seis valores, relacionados a continuación: Respeto, Honestidad, Compromiso, Diligencia, Justicia y Solidaridad, los cuales guían el actuar del servidor y de las entidades públicas, así mismo, hace parte de esta política la gestión de conflictos de intereses de servidores públicos y contratistas, desde un enfoque preventivo.

Con el fin de promover la adopción de dicha política por los servidores públicos, se desarrollarán actividades de implementación, evaluación y seguimiento la UPRA para la vigencia 2025.



4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR

Los programas de bienestar e incentivos responden a la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional.

Para la elaboración del Plan de Incentivos Institucionales 2025 se realizó el diagnóstico de necesidades de bienestar, teniendo en cuenta:

- Normatividad vigente
- Caracterización del personal de planta de la entidad con el fin de conocer la población objetivo, como edad, género, antigüedad, educación y servidores con hijos y sus edades.
- Resultados de la encuesta de necesidades de bienestar aplicada a los funcionarios a finales del año 2024.
- Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano y de política de integridad de Función Pública.
- Aplicación de instrumento para medición de clima organizacional y sesiones de socialización 2023.
- Aplicación de la Batería de Riesgo Psicolaboral 2024.

4.1. Caracterización de personal

Al 15 de diciembre de 2024, la entidad cuenta con una planta de 67 empleos, de los cuales **64** están provistos.

El 8% de los servidores están vinculados en período de prueba; el 5% de los servidores están vinculados a través de nombramientos provisionales; el 22% son de libre nombramiento y remoción, y el 65% son de carrera administrativa.

Nivel de empleo	Carrera Administrativa	Periodo de prueba	Provisional	Libre nombramiento y remoción
Directivo	0	0	0	5
Asesor	0	0	0	4
Profesional	33	3	2	3
Técnico	5	1	0	0
Asistencial	4	1	1	2
Total	42	5	3	14
%	65%	8%	5%	22%

La entidad actualmente cuenta con 3 vacantes a proveer así:
Tres (3) profesionales especializados.



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

Nivel de empleo y género:

El empleo predominante en la planta de la UPRA son profesionales especializados, los cuales ocupan el 64% de los empleos, seguido por asistencial que tienen el 13%, asesor con el 8% y directivos 6% Directivos y cada uno, Técnico con el 9%.

Nivel de empleo	Mujer	Hombre	%
Directivo	2	2	6%
Asesor	3	2	8%
Profesional	18	23	64%
Técnico	4	2	9%
Asistencial	5	3	13%
Total	32	32	100%

Por otra parte, se evidencian que el 50% del personal es de género femenino y 50% de género masculino, como se muestra a continuación.

Edad: La edad predominante en los servidores de la entidad oscila entre los 41 y 50 años 40 personas, seguido de 30 y 40 años con 17 personas, seguido del rango entre los 51 y 61 años con 10 personas, 3 personas en edades entre 62 y 64 y, Por último, 4 personas están en el rango de menores de 30 años.

Edad/ genero	Mujer	Hombre
Menor de 30	2	2
30 – 40 años	7	10
41 – 51 años	18	12
51 – 61 años	3	7
62 – 64 años	2	1
Total	32	32

Antigüedad: El 16% de los servidores, tienen menos de 1 año de estar vinculados a la entidad, el 51% de 1 a 4 años, el 25% más de 5 años de vinculación.

Antigüedad	Servidores
Menos de 1 año	26
De 1 a 4 años	20
De 5 a 9 años	7
10 años o más	8
Total	61

Servidores con hijos: en la entidad 42 servidores tienen hijos, de los cuales, 23 servidores

tienen hijos de 0 a 12 años, 4 servidores tienen hijos de 13 a 15 años y 10 servidores tienen hijos mayores de 16 años.

Edad hijos	No. Servidores	%
0 a 12 años	23	55%
13 a 15 años	4	10%
Más de 16 años	15	35%
Total	42	100%

Edad hijos: 27 niños están entre los 0 y 15 años edad, y 15 tienen más de 16 años.

4.2. Resultados de la encuesta de necesidades de Bienestar

La encuesta de necesidades de bienestar se aplicó entre el 21 de noviembre y el 3 de diciembre de 2024, y fue diligenciada por 52 servidores de las diferentes áreas, de 64 funcionarios en total, es decir el 81% de la planta de personal.

Área	Número de servidores que participaron
Dirección general	9
Dirección de OPMT	9
Dirección UESAT	11
Oficina TIC	11
Secretaría General	12
Total	52

La cual arrojo los siguientes resultados:

4.2.1. ¿Qué te motiva a participar en las actividades del Plan de Bienestar social e Incentivos?

Motivación	Número de respuestas
Espacios de recreación y relajación	33
Disminuir el estrés	29
Fortalecer el clima laboral	25
Actividades de formación	22
Autocuidado	17
Otras	3

4.2.2. ¿Qué dificultades se te presentan para no participar en las actividades de bienestar?

Dificultades	Número de respuestas
Los horarios no te favorecen	29
Falta de tiempo por carga laboral	31
No involucran a la familia	3
No te interesa	1
Tu jefe inmediato no te da autoriza	1
Ninguna	6
Otras	9

4.2.3. ¿Qué frecuencia consideras adecuada para participar en las actividades de Bienestar?

Frecuencia	Número de respuestas
Mensual	28
Bimensual	11
Trimestral	13

4.2.4. ¿Cuál de las siguientes actividades orientadas al cuidado de la salud considera usted que son necesarias en la entidad?

Actividad	Promedio
Actividades orientadas al manejo de estrés.	36
Campañas de prevención del consumo de sustancias psicoactivas	4
Autocuidado	27
Hábitos de vida saludable.	32
Prevención al sedentarismo.	25

4.2.5. ¿En cuál de las siguientes actividades estarías interesado en participar?

Actividad	Promedio
Torneos deportivos al interior de la entidad	27
Torneos deportivos juegos de función pública.	17
Sesiones mensuales de actividad física (Yoga, Rumba o Kickboxing)	28

Deportes típicos (rana y tejo)	17
Ninguno	8
Otros	5

4.2.6. ¿Qué actividades artísticas y culturales son de tu preferencia?

Motivación	Número de respuestas
Teatro.	36
Cine y fotografía.	38
Música	29
Talleres o conferencias relacionadas.	9
Canto	4
Ninguna	2
Otras	2

4.2.7. ¿Practicas algún deporte?

Si	29
No	23

4.2.8. Si respondiste NO en el punto anterior ¿Por qué no practicas un deporte?

Motivación	Número de respuestas
No tiene tiempo	22
Impedimento físico	3
No tienes donde practicar	0
No te interesa o no te gusta	1

4.2.9. ¿En qué inviertes principalmente tu tiempo libre?

Actividad	Número de respuestas
Cine o teatro	28
Que hacer domésticos	25
Hacer deporte	20
Ver tv	20
Leer	22
Recreación	15
Dormir	14

Participar en alguna manualidad o arte	4
Rumbear	3
Otras	7
Navegar en redes sociales	5

4.2.10. ¿Tienes mascota?

Si	28
No	24

4.2.11. Tipo de mascotas

Perro	17
Gatos	14
Peces	1

4.2.12. ¿Has hecho uso de algún servicio de la Caja de Compensación Familiar Compensar?

No he utilizado ningún servicio	22
Recreación	15
Deporte o actividad física	15
Turismo	9
Cursos de capacitación/Educación	4
Crédito	6
Subsidios	4
Actividades culturales	3

4.2.13. ¿En cuál de las siguientes actividades te interesaría participar?

Actividad	Número de respuestas
Caminata o actividades ecológicas	35
Clases de cocina	31
Actividades con funcionarios y sus familias	26
Visita guiada a museos	26
Torneos deportivos presenciales / Miniolimpiadas / Campeonatos	23
Actividades culturales y artísticas relacionadas con cine y teatro	21

Celebración Halloween para funcionarios	18
Actividades recreativas y lúdicas	18
Vacaciones recreativas para niños menores de 15 años	16
Actividades de reconocimiento	13
Clases de artes y manualidades	13
Feria de fiestas mundiales por áreas	12
Encuentros de parejas (fortalecimiento de la relaciones y vínculos afectivos, herramientas de planeación financiera)	11
Desarrollo de competencias blandas	10
Ferias de emprendimientos	9
Actividades que involucren a mascotas	7
Taller de pautas de crianza - buenas relaciones familiares.	4

4.2.14. ¿Has utilizado algún beneficio del programa Servimos del DAFP, donde los servidores públicos reciben descuentos o una atención especial en establecimientos de turismo, salud y bienestar, educación, seguros?

Si	1
No	51

4.2.16. ¿Crees que en la entidad está apropiado el código de integridad que contempla los valores del servidor público?

Si	31
No	21

4.2.17. ¿Tienes claridad sobre en qué situaciones se puede presentar un Conflicto de intereses?

Si	50
No	2

4.2.18. Tienes alguna sugerencia de actividades que conduzcan al fortalecimiento de la apropiación del Código de integridad (Valores del Servidor Público), y al reconocimiento y actuación en situaciones de Conflictos de Intereses.

- Actualizarlo
- Enfocar actividades desde cómo se aplican los valores en lo cotidiano y las tareas más sencillas, especialmente en el trato de todos los integrantes de la UPRA sin importar su forma de vinculación de los equipos de trabajo.

- Continuar con la divulgación de estos por los medios institucionales
- capacitaciones
- Dar charlas de inducción a los funcionarios
- Se requieren espacios conjuntos funcionarios - directivos. Comunicación directa.
- Hacer representación teatral de los valores, apoyados en los servicios de Compensar. Así se hacía en la ART
- Capacitaciones
- Es importante que la apropiación de los valores del servidor público sea para todos los funcionarios, incluyendo los de libre nombramiento y remoción, pues es allí en donde se pueden presentar más conflictos de intereses, pues son estos funcionarios los que toman decisiones que en ocasiones pueden ocasionar este tipo de conflictos. Como medida es necesario se hagan actividades donde se muestre a este tipo de funcionarios los casos e implicaciones que se tienen cuando hay un conflicto e intereses.
- Me parece bien enfocarse que las actividades y el proceso de cada uno de los servidores públicos es diferente, generar empatía y escucha activa de todas las partes con honestidad y sin hipocresía.
- Que esas actividades sean impartidas y adoptadas para todos los empleados públicos.
- Socializaciones
- Taller
- Realizar un taller lúdico participativo para sensibilización
- Participación obligatoria a estos espacios y seguimiento a lo aprendido.
- empezar por la exposición de este código por cada directivo, porque nosotros lo conocemos
- simulaciones y Escenarios de Conflictos de Intereses
- Más actividades
- talleres con casos prácticos
- capacitaciones donde los directivos asistan y se les evalúe sobre su comportamiento
- Actuar con integridad, reconociendo el esfuerzo del trabajo que hizo el funcionario, así no haya cumplido la meta
- Talleres cuyo tema sea la empatía
- empatía

4.2.19. ¿Tienes alguna sugerencia para las actividades de bienestar del año 2025?

- La Caminata Ecológica una buena opción
- Apoyar espacios para tomar cursos virtuales de acuerdo con el gusto de cada persona y que ofrezca la caja de compensación.
- Caminatas, torneos internos
- Actividades de integración por áreas y generales
- "Capacitaciones enfocadas en la formación que tiene cada equipo de trabajo.
- Salida a museos.
- El beneficio de hora semana para practicas libres con compensar debería poder tomarse dentro de la jornada laboral, se debe considerar el tiempo de desplazamiento.

- Que los jefes nos den más tiempo para poder atender esas actividades.
- Involucrar a las familias y que tengan las actividades 2 fechas
- "Se tenga en cuenta las necesidades y prioridades de los funcionarios
- Mas Deporte
- Que no sean tan seguidas y que las de trabajo en equipo efectivamente se valore el trabajo en equipo y no que pocos se desgasten en la actividad
- programar todas las actividades del año con tiempo, no una semana antes, asegurar el compromiso de los directivos para no comprometer a los funcionarios durante la actividad de bienestar, programar actividades de visita a cine o teatro, restablecer los bonos para almacenes.
- Organizar las actividades en los tiempos en que la mayoría pueda asistir y si no se puede asistir, por temas laborales, tener la opción de un tiempo libre.
- implementación de viernes feliz o tarde de esparcimiento mensual, más días del taller de cocina.
- Evaluaciones de clima laboral que realmente reflejen la situación y permita tomar las decisiones acertadas en pro de la mejora continua.
- viernes feliz, extender auxilios educativos a hijos de funcionarios en educación superior,
- Darles la misma importancia a las actividades intra como intergrupales por macro equipos de trabajo; en la medida en que la disponibilidad presupuestal lo permita, integrar en las actividades con más contundencia a los profesionales contratistas
- Que se tenga en cuenta los funcionarios que viven solos, ya que la mayoría de las actividades propuestas no aplican.
- Hasta el momento estoy muy feliz con las actividades que se ha realizado, sería mejor con mayor frecuencia, muchas gracias.
- Boletas para ir con la familia en horario que nos sirva a todos, este año fui a lago sol pero mi familia no fue completa por falta de una boleta, en otras entidades al menos podía comprarla e ir un día que nos sirviera a todos, acá me vi obligada a ir entre semana me faltó la boleta de mi esposo y mis hijos debieron faltar a clases.
- Torneos Internos en las diferentes disciplinas
- "Retomar el viernes feliz, este puede ser el último viernes de cada mes para todos los funcionarios, así no se presentan inconvenientes con permisos o demás.
- Entradas al teatro y cine"
- Por favor el viernes feliz y flexibilidad en el puntaje para los auxilios de créditos, la verdad en una especialización o maestría sacar más de 4 es un poco difícil, gracias.
- Es importante mejorar la divulgación del Plan de Bienestar desde el inicio del año, implementando estrategias de comunicación más efectivas dirigidas a los servidores públicos. Además, es fundamental mantener los beneficios existentes, como el Viernes Feliz, y asignar un mayor presupuesto a estas actividades para garantizar su continuidad y fortalecimiento
- Actividades de teambuilding por área, que sean al aire libre y QUE NO DEPENDAN DE COMPENSAR: Camping, paintball, roles, pistas, etc.
- Revisar la normatividad de los permisos.

- las actividades realizadas en la vigencia 2024 fueron interesantes, pero hubo algunas en las que no pude participar por horario y carga laboral, sería bueno que se contemplaran al menos dos jornadas para que todos los funcionarios pudiéramos aprovechar, por otra parte, en el primer semestre hay menos actividades que en el segundo que es en el que se presenta mayor volumen de trabajo
- Que los recursos se inviertan equitativamente, si bien un niño o el funcionario no pueden asistir a las actividades se genere otro espacio de mayor accesibilidad o un bono. Actividades que generen integración entre las áreas. Celebración de cumpleaños mensuales. Que las actividades de familia sean programadas con antelación suficiente y preferiblemente viernes. Si se van a otorgar entradas a cine que no sean en general que sea una tarjeta recargable. Una tarde al mes destinada a la recreación. Trabajo en casa por lo menos 3 días a la semana. Actividades en parques de diversiones. Garantizar el acceso a recursos y asesoramiento de salud mental. Compensar tiempo para descanso los días sábado. Otorgar bonos a las personas que se les dificulta participar en las actividades. Entre otros.
- BONOS y BIENESTAR A LA CARTA como los años anteriores
- actividad física y postulares, pausas activas dirigidas 1 a 2 veces dentro de la jornada laboral. fomentar hábitos saludables, cuidar el bienestar emocional, tic de alimentación. evaluaciones ergonómicas profesionales.
- Mas actividades que permitan compartir como grupo
- Que den bonos de compra

4.3. Resultados Matriz GETH

Este insumo para el diagnóstico de necesidades de bienestar hace parte de un conjunto de herramientas de Autodiagnóstico que permiten desarrollar un ejercicio de valoración del estado de cada una de las dimensiones en las cuales se estructura el Modelo Integrado de Gestión y Planeación (MIPG), con el propósito que la entidad logre contar con una línea de base respecto a los aspectos que debe fortalecer, y que deben ser incluidos en su planeación institucional.

Al realizar este ejercicio de autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH) y específicamente en temas relacionados con Bienestar e incentivos, se detectaron los siguientes aspectos a fortalecer:

- Incentivos pecuniarios equipos de trabajo.
- Cultura de liderazgo.
- Incentivos para Gerentes Públicos
- Programas de reconocimiento laboral a las personas que se desvinculan de la entidad.
- Así como continuar con los demás lineamientos del plan de incentivos.

De igual forma, los funcionarios de libre nombramiento y remoción y Gerentes Públicos, se beneficiarán de los incentivos que se contemplarán en el plan de bienestar e incentivos general de la entidad.



Se incluirán las necesidades identificadas en la Matriz GETH para el presente plan de incentivos, siempre y cuando la entidad cuente con la disponibilidad presupuestal.

4.4. Resultados aplicación instrumento clima laboral – 2023.

La aplicación del instrumento se realizó mediante la Caja de Compensación Familiar Compensar, de manera virtual, en el mes de octubre de 2023, con una población objeto de 55 personas, de los cuales 49 personas respondieron la encuesta con una cobertura de 89,09%, con una duración de aplicación promedio de 22 minutos.

Teniendo en cuenta los resultados relacionados anteriormente se requieren seguir adelantando las siguientes acciones, con el fin de fortalecer la percepción de los servidores con relación al clima laboral de la entidad:

- Brindar reconocimiento a los servidores públicos por su rendimiento y disposición.
- Comunicación asertiva y trabajo en equipo.
- Incentivos relacionados con capacitación activa relacionada con las funciones de los servidores
- Fortalecer el liderazgo transformacional al interior de la entidad.

Así mismo, se requiere adelantar la medición nuevamente en el mes de septiembre.

4.5. Resultados aplicación Batería de Riesgo Laboral – 2024.

Por otra parte, se realizó la aplicación de la batería de riesgo laboral para los servidores y las servidoras públicas de la entidad, en el mes de mayo de la vigencia 2024, con una cobertura del 90% de participación, arrojando un nivel de riesgo alto para jefes/profesionales y bajo para auxiliares/operativos; como parte de plan de trabajo se realizó un plan de acciones conjuntas del grupo de Talento Humano y se dio inicio a intervenciones individuales a partir de los resultados obtenidos, para la vigencia 2025 se espera realizar acciones orientadas a:

- Intervenciones individuales como parte del control de los resultados obtenidos.
- Formación de liderazgo.
- Revisión de estrategias de manejo del estrés.
- Actividades de promoción y prevención de salud mental. (comportamientos negativos).
- Actividades de integración y manejo de grupos.
- Fortalecer los vínculos con entidades y organizaciones aliadas para el beneficio de los trabajadores.
- Actividades que incluyan a la familia de los servidores.

4.6. Conclusiones y variables para trabajar.

Teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades de bienestar, y de acuerdo con los lineamientos del DAFP y la normatividad vigente, se concluye que se trabajarán las siguientes variables en el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales 2025 (Bienestar e

incentivos):

- Programa de entorno laboral saludable.
- Enfocar actividades en los principales motivantes de los servidores: espacios de recreación y relajación, disminuir el estrés, compartir en familia (tener en cuenta también mascotas) y fortalecer el clima laboral.
- Realizar actividades mensuales.
- Continuar con la celebración de fechas especiales.
- Diseñar actividades de reconocimiento (creación de estímulos).
- Realizar actividades de prevención en salud enfocadas principalmente a la prevención de riesgo cardiovascular y cuidado de la salud mental inter e intralaboral, de acuerdo con las necesidades identificadas en la batería de riesgo psicosocial.
- Programar actividades de intervenciones individuales con el fin de realizar seguimiento a los resultados de la batería.
- Se debe realizar aplicación de la batería de riesgo psicosocial y medición de clima organizacional.
- Incluir actividades artísticas y culturales principalmente relacionadas con cine y fotografía, teatro, actividades culinarias, visita a museos, literatura.
- Realizar actividades de deporte y recreación de preferencia de los servidores como caminatas ecológicas, torneo de bolos y deportes no competitivos.
- Incluir incentivos no pecuniarios y pecuniario.
- En cuanto a la política de integridad se debe apropiar el código de integridad, realizando actividades de reconocimiento por valores, capacitación en temas relacionados con los Conflictos de intereses, mediante el uso de herramientas adoptadas de función pública y definir la conformación del grupo de trabajo de integridad que permita la evaluación constante de los temas relacionados con la política.



5. PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

De acuerdo con las conclusiones y variables a trabajar, resultantes del Diagnóstico de necesidades de bienestar, se diseña el Plan de Incentivos Institucionales 2025, teniendo en cuenta la normatividad vigente, los lineamientos del DAFP, y siguiendo la estructura del Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026 y los ejes que lo conforman.

Es importante destacar que el presente plan se presentó a la Comisión de Personal para su revisión y observaciones, las cuales se tuvieron en cuenta para la construcción del mismo, por otra parte, el Plan de Incentivos Institucionales vigencia 2025, fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGDE) el 28 de enero de 2024.

5.1. Beneficiarios

Los servidores públicos de la Unidad de Planificación Rural Agropecuaria UPRA y su familia (cónyuge, hijos menores de 25 años o discapacitados mayores, y padres del servidor), hasta donde los recursos de la entidad lo permitan, y de acuerdo con la finalidad de las actividades planteadas.

5.2. Responsable

El responsable de elaborar y ejecutar el Plan de Incentivos Institucionales es el secretario (a) General, quien está a cargo de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano o el profesional de Talento Humano que se delegue.

5.3. Alcance

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

5.4. Estrategias

El plan se estructura de acuerdo con los ejes que conforman el Plan Nacional de Bienestar 2023 – 2026 del DAFP:

1. Equilibrio psicosocial
2. Salud mental
3. Diversidad e inclusión
4. Transformación Digital.
5. Identidad y vocación por el servicio público.

Se contratará la ejecución de algunas actividades del Plan que requieran presupuesto, teniendo en cuenta el Plan Anual de Adquisiciones, y siguiendo los lineamientos para la programación presupuestal

Se llevarán a cabo actividades internamente sin requerir presupuesto.

Se aprovecharán las alianzas interinstitucionales con las Entidades Promotoras de Salud, con la aseguradora de riesgos laborales, con la Caja de Compensación Familiar Compensar y con otras entidades que brinden apoyo en el desarrollo de actividades que se plantean.

5.5. Programas y actividades de bienestar e incentivos

5.5.1 Eje equilibrio psicosocial



A. Psicosocial

- Sesiones mensuales de actividad física (Yoga, Kickboxing o Rumba).
- Torneos internos: torneo con fines recreativos y de integración del equipo de trabajo de la entidad como fortalecimiento de clima organizacional y trabajo en equipo.
- Caminata ecológica o actividad deportiva/recreativa/salud: con el fin de generar un espacio deportivo, de esparcimiento y de sensibilización por el cuidado del medio ambiente.
- Promoción caminatas ecológicas distritales: realizar caminata por un sendero del distrito para que el servidor disfrute de espacios de esparcimiento de manera individual o en compañía de su familia, así como divulgar senderos que dispone el distrito.
- Competencias deportivas: espacios de sana competencia deportiva donde los servidores tengan la oportunidad de participar como torneos del sector, torneos de la caja de Compensación, juegos de la función pública u otras competencias.
- Elige arte y cultura: en el marco del cumpleaños, el servidor obtendrá dos entradas a cine 2D.
- Taller de manualidades: conceptos básicos.
- Ferias temáticas (emprendimientos, autocuidado).
- Taller de cocina.
- Programa de semillero de liderazgo.
- Promoción de guías y visitas a museo.

B. Equilibrio vida laboral y familiar

- Tiempo en familia: permitir a los servidores compensar tiempo de trabajo para disfrutar de tiempo en familia en fechas especiales (semana santa y diciembre).
- Actividad para compartir en familia: pasadía para los servidores y sus familias. (primer semestre).
- Día de la familia: Se pretende realizar una actividad para los servidores y sus familias, en caso de no ser posible, se dará un día libre compensado para que el servidor comparta con su familia (segundo semestre).
- Implementación sala de lactancia: Adecuación, sensibilización y control de la sala de lactancia de la entidad, realizando un registro para dar cumplimiento a la normatividad.
- Feria de servicios vivienda: divulgación de proyectos Caja de Compensación Familiar Compensar, Fondo Nacional del Ahorro, entre otros.
- Vacaciones recreativas: un día de recreación en tiempo de vacaciones escolares, para niños entre los 4 y 15 años, hijos de funcionarios.
- Guía de puntos de participación: Un sistema de puntos, con el fin de obtener beneficios en permisos remunerados, generando espacios para el disfrute en familia.
- Taller convivencia familiar.
- Actividades para fortalecer el manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral.

C. Calidad de vida laboral

- Desvinculación laboral asistida:
 - Acompañamiento a prepensionados – incluyendo formación en pasatiempos.
- Medición e Intervención para mejorar el clima laboral: Taller de trabajo en equipo, dinámicas de comunicación asertiva.
- Medición e Intervención de la batería de Riesgo Laboral: medición y talleres individuales.
- Día de la convivencia laboral: Se realizará una actividad de integración a cargo de la entidad con el fin de mejorar la convivencia laboral de los trabajadores.
- Divulgación programa 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.
- Apoyos educativos (posgrados) para los servidores públicos: Se implementará el



incentivo mediante resolución interna y convenios con instituciones de educación superior.

- Estímulo / reconocimientos / salario emocional: en el Anexo 1 se encuentra el detalle de estos estímulos y sus requisitos.
 - Antigüedad laboral quinquenios: un día libre remunerado para el servidor que cumpla 5 años en la entidad. Dos días libres remunerados para el servidor que cumpla 10 años en la entidad.
 - En bici para el trabajo: medio día libre remunerado por cada 30 días de uso de bicicleta para desplazarse a la oficina.
 - Navidad y año nuevo: medio día libre antes de navidad y año nuevo (24 y 31 de diciembre de 2025).
 - Participación en COPASST, Comisión del personal, Comité de Convivencia y Brigada de emergencias: cada integrante obtendrá un día libre remunerado, siempre y cuando cumpla con los requisitos. Ver anexo.
Nota: En caso de que un servidor público pertenezca a varios comités solo podrá tomar un (1) día de incentivo en el mes de diciembre, no es acumulable con otros permisos o incentivos.
 - Cumpleaños: El servidor podrá disfrutar del incentivo únicamente el día de su cumpleaños o dentro de los 15 días hábiles siguiente a la fecha de cumpleaños.
 - Día de grado: un (1) día libre remunerado en la fecha en que el servidor recibe su grado. Aplica para familiares en primer y segundo grado de consanguinidad, y primer grado de afinidad.
 - Celebración de matrimonio: tres (3) días libre remunerados cuando un servidor contraiga matrimonio.
 - Cuidado animal de compañía: hasta un (1) día de permiso remunerado por enfermedad, cuidados o muerte del animal de compañía de su núcleo familiar.
 - Tarde de juego: medio día en semana de receso de octubre para padres de niños entre los 0 y 15 años de edad.
 - Trabajo en casa: Semana de receso escolar (octubre): Los servidores públicos con hijos menores de 14 años, podrán solicitar trabajo en casa para la semana de receso escolar de los estudiantes en el mes de octubre.
 - Promoción actividad física antes de la oficina: Horario flexible de entrada, dos veces al mes para los servidores que realicen actividad física en grupos de mínimo 3 servidores.

Fechas especiales

- Día del servidor público: actividad de conmemoración
- Día profesiones: envío de mensaje de felicitación por el día de cada profesión.
- Día de la madre: envío de mensaje de felicitación.
- Día del padre: envío de mensaje de felicitación.
- Día de la niñez: Detalle para los hijos e hijas de los servidores públicos con edades de 0 a 12 años.

- Día del secretario(a): enaltecimiento a su labor.
- Día del conductor(a): enaltecimiento a su labor.
- Día de los animales: el servidor comparte con la entidad el amor por su mascota o animal de compañía a través de su historia y fotografía que será divulgada por medios internos.
- Día de los niños: actividad interna de celebración en el marco del mes de Halloween, donde se invitará a hijos de los servidores entre los 0 y 12 años, en las instalaciones de la entidad.
- UPRA 14 años: conmemoración como enaltecimiento a la labor de la entidad e integración del equipo.
- Navidad UPRA: realización de la novena de aguinaldos como oportunidad de integración del equipo.
-
- Cierre de gestión: actividad de cierre de la gestión del año en vigencia e integración del equipo de trabajo como reconocimiento a la labor realizada y logros obtenidos durante el año.

5.5.2. Eje salud mental



A. Higiene Mental y Psicológica:

- Actividades de prevención en salud: actividades de prevención y cuidado de la salud mental (campañas de prevención de depresión y ansiedad).
- Acompañamiento a los servidores y las servidoras desde la prevención.
- Actividades de promoción de autocuidado.

B. Prevención de nuevos riesgos en salud:

- Actividades de prevención de riesgo cardiovascular.
- Semana de la salud.
- Promoción del ejercicio (convenio compensar)
- Implementación de técnicas de manejo de estrés y concentración Mindfulness.
- Actividades deportivas no competitivas (Yoga o meditación)

5.5.3. Eje Diversidad e Inclusión.



A. Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:

- Fomentar la importancia de la inclusión laboral, diversidad y equidad en los ambientes de trabajo (charlas).
- Día de la mujer / Día del hombre: conmemorar el día del género.
- Sensibilización: campaña de sensibilización a los colaboradores de la entidad sobre la importancia de diversidad, inclusión y el respeto por la dignidad humana.

B. Prevención, atención y medidas de protección:

- Realizar talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación.
- Campaña de sensibilización protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual de la UPRA.

5.5.4. Transformación Digital.



A. Creación de cultura digital para el bienestar:

- Uso de la plataforma Bienestar a la carta, con el fin de satisfacer necesidades de los servidores públicos y consolidar de manera práctica sus gustos y preferencias.

B. Analítica de datos para el bienestar:

- Fortalecer los conocimientos de los servidores en analítica de datos para su uso apropiado.

C. Creación de ecosistemas digitales:

- Mantener actualizados los sistemas de información con lo relacionado a los temas de bienestar y talento humano facilitando el conocimiento de los servidores frente a los mismos.

5.5.5. Identidad y Vocación por el servicio Público.



En línea del presente componente la UPRA para la vigencia 2025 se realizarán las siguientes actividades en el marco de la política de integridad, enfocadas a la sensibilización, fortalecimiento y apropiación de los valores de servidor público del código de integridad. De igual forma, se realizarán actividades de fortalecimiento de conocimiento sobre conflicto de intereses y su prevención.

- ✓ Aplicación de la encuesta de apropiación del código de integridad a los funcionarios de la entidad.
- ✓ Socialización del código de integridad.
- ✓ Actividades de apropiación de valores.
- ✓ Actividades de team building – equipos de trabajo
- ✓ Reconocimiento a funcionarios por los valores de Código de Integridad.
- ✓ Capacitación sobre conflicto de intereses.
- ✓ Divulgación a través de medios internos de piezas gráficas sobre conflictos de intereses que ha diseñado el DAFP, como parte de su estrategia de comunicaciones sobre el tema.
- ✓ Creación equipo de trabajo para evaluación de las actividades y grupos focales.
- ✓ Dar es recibir y una forma de agradecer: generar oportunidad para compartir una jornada en una fundación para fomentar la solidaridad.

6. Seguimiento y evaluación

6.1. Indicadores de Gestión:

Nombre del indicador	Definición	Índice	Frecuencia
Cumplimiento plan de bienestar e intensivos.	Permite medir en porcentaje de ejecución de las actividades programadas en el plan de bienestar e incentivos.	# de actividades del plan de bienestar ejecutadas *100 / # de actividades del plan de bienestar Programadas.	Semestral
Participación en las actividades de Bienestar e Incentivos planteadas.	Permite conocer el porcentaje de participación de los servidores en las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos.	# de personas participantes en las actividades ejecutadas durante el periodo * 100 / # de personas planeadas para las actividades durante el periodo.	Trimestral
Satisfacción de las 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.	# de encuestas diligenciadas con un promedio entre 4 y 5 durante el periodo* 100/ # 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, en máximo cinco (5) días hábiles posteriores a la actividad.

6.3. Implementación guía de puntos de participación UPRA.

Se incluirá al presente plan una guía de puntos de participación GDR-TH-GU-003 con el fin de que incentive la participación de los servidores públicos.



Anexo 1

Estímulos / Reconocimientos/ Salario emocional

En este anexo se detallan los estímulos, reconocimientos y salario emocional que hacen parte del Plan de Incentivos Institucionales 2025.

1. Reconocimiento de antigüedad:

Es el reconocimiento a servidores y exaltación a su labor por un número determinados de años al servicio en la entidad en este caso por quinquenios.

Beneficiarios: se otorgará anualmente a los servidores de la UPRA vinculados en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, y provisionales, que en la vigencia respectiva cumplan cinco (5), diez (10) y más años en múltiplos de cinco, de servicio de manera continua.

Requisitos:

- ✓ No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- ✓ El servidor deberá enviar un correo electrónico a su jefe inmediato, con el formato de Solicitud de permiso diligenciado para su firma. El jefe inmediato lo enviará al Secretario(a) General a través de memorando SEA.
- ✓ El servidor deberá aprovechar este beneficio máximo dentro de los seis meses siguientes a la notificación del beneficio.

Reconocimiento: Cinco (5) años de servicio continuo en la Entidad, tendrá derecho a disfrutar de un permiso remunerado por un (1) día laboral en el año. Diez (10) años o más de servicio continuo en la Entidad, tendrá derecho a disfrutar de un permiso remunerado por dos (2) días laborales consecutivos.

2. En Bici para el trabajo:

La UPRA en cumplimiento de las disposiciones legales de la ley 1811 de 2016, “por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito”, que tiene por objeto incentivar el uso de la bicicleta como medio principal de transporte, avanzar en la mitigación del impacto ambiental y mejorar la movilidad urbana; y del artículo 5º que establece que los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada treinta (30) veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta, en su parágrafo 2º, establece que los funcionarios públicos beneficiados por la presente ley podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año. Beneficiarios: servidores de la UPRA vinculados en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Beneficiarios: servidores de la UPRA vinculados en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, y provisionales.

Requisitos:

- ✓ Registrar en el facilitativo “PLANILLA REGISTRO DE INGRESO BICICLETA” la información correspondiente de haber llegado a trabajar en bicicleta, la cual estará disponible en el sitio de ingreso a la UPRA.
- ✓ El funcionario designado por la Secretaría General recogerá la información el último día hábil de cada mes y la sistematizará.
- ✓ Previa verificación del cumplimiento de lo señalado en la Ley Artículo 5, la Secretaría General informará al funcionario, vía correo electrónico que se cumplió con los treinta (30) días de ingreso en bicicleta a la UPRA.
- ✓ El funcionario bici usuario deberá acordar previamente con el jefe inmediato o quien haga sus veces, la fecha del goce del incentivo, quien los aprobará de acuerdo con la necesidad del servicio.
- ✓ El funcionario bici usuario podrá solicitar acceder al incentivo señalado en la Ley, radicando el formato de solicitud de permiso que enviará al jefe y este a su vez lo dirigirá a la Secretaría General, a través del SEA.
- ✓ Los incentivos pueden ser disfrutados dentro de los treinta (30) días calendario, contados a partir de la fecha de solicitud.
- ✓ El funcionario designado por la Secretaría General remitirá copia de los incentivos aprobados a Talento Humano y mensualmente generará el reporte de los incentivos otorgados por la UPRA, en cumplimiento de la Ley 1881 de 2016.

3. Promoción de actividad física:

Se promoverá en los servidores públicos la realización de actividad física antes de la jornada laboral, por lo cual se flexibilizará la jornada laboral dos (2) veces en el mes, con entrada a las 9:00 a.m. para los servidores que se reúnan a realizar actividad física.

Beneficiarios: servidores de la entidad vinculados en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, y provisionales, que realicen actividad física antes de la jornada laboral.

Requisitos:

- ✓ Reunirse en grupos de mínimo 3 personas.
- ✓ Notificar a Talento Humano el disfrute del incentivo indicando la fecha.
- ✓ No haber sido sancionado disciplinariamente en la vigencia, ni en el año inmediatamente anterior al reconocimiento.

4. Participación en COPASST, Comisión del personal, Comité de Convivencia y Brigada de emergencias:

Es aquel reconocimiento que se otorga a los servidores que se desempeñan como representantes del COPASST, la Comisión de Personal y el Comité de Convivencia Laboral, y Brigada de emergencias. Recibirán un día libre remunerado.

Beneficiarios: servidores de la entidad vinculados en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, y provisionales, que se desempeñen como representantes del



COPASST, Comisión de Personal, Comité de Convivencia Laboral, y Brigada de emergencias.

Nota: En caso de que un servidor público pertenezca a varios comités solo podrá tomar un día de incentivo en el mes de diciembre.

Requisitos:

- ✓ Ser representante activo de los órganos relacionados en el numeral anterior durante la vigencia en la que se entrega el reconocimiento.
- ✓ Haber asistido como mínimo al 90% de las reuniones convocadas en el ejercicio de la misionalidad de cada Comité, y a las capacitaciones programadas.
- ✓ No haber sido sancionado disciplinariamente en la vigencia, ni en el año inmediatamente anterior al reconocimiento. - El grupo deberá haber estado en funcionamiento como mínimo tres meses para tomar el incentivo.
- ✓ El servidor deberá comunicar a Talento Humano por correo electrónico para la verificación de requisitos, a través de listados de asistencias o actas de reuniones, y listados de asistencia a capacitaciones.
- ✓ Una vez verificados los requisitos por parte de Talento Humano, los servidores deberán enviar un correo electrónico a su jefe inmediato, con el formato de Solicitud de permiso diligenciado para su firma. El jefe inmediato lo enviará al Secretario (a) General a través de memorando SEA.

5. Día de Cumpleaños:

Los servidores de la entidad tendrán el beneficio de un (1) día libre remunerado por su cumpleaños, el cual pueden disfrutar dentro de dos (2) meses posteriores a la celebración.

Beneficiarios: serán beneficiarios los servidores de la UPRA vinculados en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, y provisionales.

Requisitos:

- ✓ El tiempo será concertado con el jefe inmediato, garantizando la adecuada prestación del servicio.
- ✓ Aplica solo si el servidor estaba vinculado a la entidad en la fecha de su cumpleaños. No es retroactivo.
- ✓ El servidor podrá disfrutar del incentivo únicamente el día de su cumpleaños o dentro del semestre donde se encuentra la fecha de cumpleaños.
- ✓ Los servidores deberán enviar un correo electrónico a su jefe inmediato, con el formato de Solicitud de permiso diligenciado para su firma. El jefe inmediato lo enviará al secretario(a) General a través de memorando SEA.

6. Día de Grado

Los servidores de la entidad tendrán un (1) día libre remunerado en la fecha que reciban su grado de bachiller, técnico y tecnólogo, profesional y posgrado; o para el grado de un familiar en primer y segundo grado de consanguinidad, y primer grado de afinidad.



Beneficiarios: serán beneficiarios los servidores de la UPRA vinculados en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, y provisionales.

Requisitos:

- ✓ Los servidores deberán presentar soporte con la fecha de la programación del grado emitida por la universidad.
- ✓ Los servidores deberán enviar un correo electrónico a su jefe inmediato, con el formato de Solicitud de permiso diligenciado para su firma, y el soporte de la universidad. El jefe inmediato lo enviará al Secretario(a) General a través de memorando SEA.
- ✓ La solicitud deberá realizarse con mínimo diez (10) días hábiles de anticipación al inicio de su efectividad. Este beneficio solo será posible disfrutarlo el día en que reciba su grado. Si el grado es un fin de semana, lo podrá disfrutar el día hábil antes de dicha fecha.
- ✓ Si es el grado del servidor, una vez reciba su título, deberá presentar una copia a la Secretaría General – Talento Humano.

7. Celebración de matrimonio:

Los servidores de la entidad tendrán el beneficio de tres (3) días libres remunerados por contraer matrimonio.

Beneficiarios: serán beneficiarios los servidores de la UPRA vinculados en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales, que contraigan matrimonio y sea legalmente registrado.

Requisitos:

- ✓ No haber sido sancionado disciplinariamente en la vigencia, ni en el año inmediatamente anterior a la fecha de la solicitud.
- ✓ Deberá tener como mínimo un año de estar vinculado a la entidad.
- ✓ Los servidores deberán enviar un correo electrónico a su jefe inmediato, con el formato de Solicitud de permiso diligenciado para su firma.
- ✓ El jefe inmediato lo enviará al Secretario(a) General a través de memorando SEA.
- ✓ La solicitud deberá realizarse con mínimo diez (10) días hábiles de anticipación al inicio de su efectividad.
- ✓ El servidor deberá entregar el soporte de registro legal de matrimonio, máximo 30 días después a la fecha solicitada, de lo contrario deberá compensar el tiempo concedido.

8. Cuidado animal de compañía:

Un animal de compañía o mascota es un animal doméstico destinado a ser tenido por el hombre en su vivienda, y que se conserva con el propósito de brindar compañía o para disfrute del cuidador. Su tenencia no tiene como destino su consumo o el aprovechamiento



de sus producciones, y no se tendrá con fines comerciales o lucrativos. En este entendido, y teniendo en cuenta las necesidades de bienestar de los servidores de la entidad, se concederá permiso remunerado hasta por un día, cuando enfermen, mueran o requieran cuidado especial, siempre que se presenten los soportes que justifiquen cada situación.

Beneficiarios: serán beneficiarios los servidores de la UPRA vinculados en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, y provisionales.

Requisitos:

- ✓ Los servidores deberán enviar un correo electrónico a su jefe inmediato, con el formato de Solicitud de permiso diligenciado para su firma. El jefe inmediato lo enviará al secretario(a) General a través de memorando SEA.
- ✓ Presentar soportes que justifiquen el permiso, junto con el formato de solicitud de permiso.

9. Tarde de juego

Tarde de juego consiste en conceder a los servidores, una vez al año, un permiso remunerado por cuatro (4) horas dentro de la jornada laboral de una tarde, para que compartan tiempo con sus hijos(as) menores entre 0 y 15 años. Esta tarde será concedida en el mes de octubre, dentro de la semana de receso establecida en el calendario escolar.

Beneficiarios: servidores de la UPRA vinculados en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, y provisionales, que tengan hijos entre 0 y 15 años.

Requisitos:

- ✓ El tiempo será concertado con el jefe inmediato, garantizando la adecuada prestación del servicio.
- ✓ Los servidores deberán enviar un correo electrónico a su jefe inmediato, con el formato de Solicitud de permiso diligenciado para su firma. El jefe inmediato lo enviará al secretario(a) General a través de memorando SEA.
- ✓ La solicitud deberá realizarse con mínimo tres (3) días hábiles de anticipación al inicio de su efectividad.

10. Trabajo en casa por semana de receso escolar.

Consiste en conceder a los servidores públicos que tengan hijos menores de 14 años, la modalidad de trabajo en casa, durante la semana de receso escolar de octubre.

Beneficiarios: servidores de la UPRA vinculados en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, y provisionales, que tengan hijos entre 0 y 14 años.

Requisitos:

- ✓ Se realizará la solicitud de manera concertada con el jefe inmediato.



- ✓ Los servidores deberán enviar un correo electrónico a su jefe inmediato, con la solicitud, el jefe inmediato enviará la autorización a la Secretario General a través de memorando SEA.
- ✓ La solicitud deberá realizarse con mínimo tres (3) días hábiles de anticipación al inicio de su efectividad.

11. Día de luto:

Consiste en conceder un (1) día de permiso remunerado, al año, por la muerte de un ser querido, entendiéndose ser querido como aquellas personas cercanas que comparten una relación de confianza, apoyo mutuo y afecto.

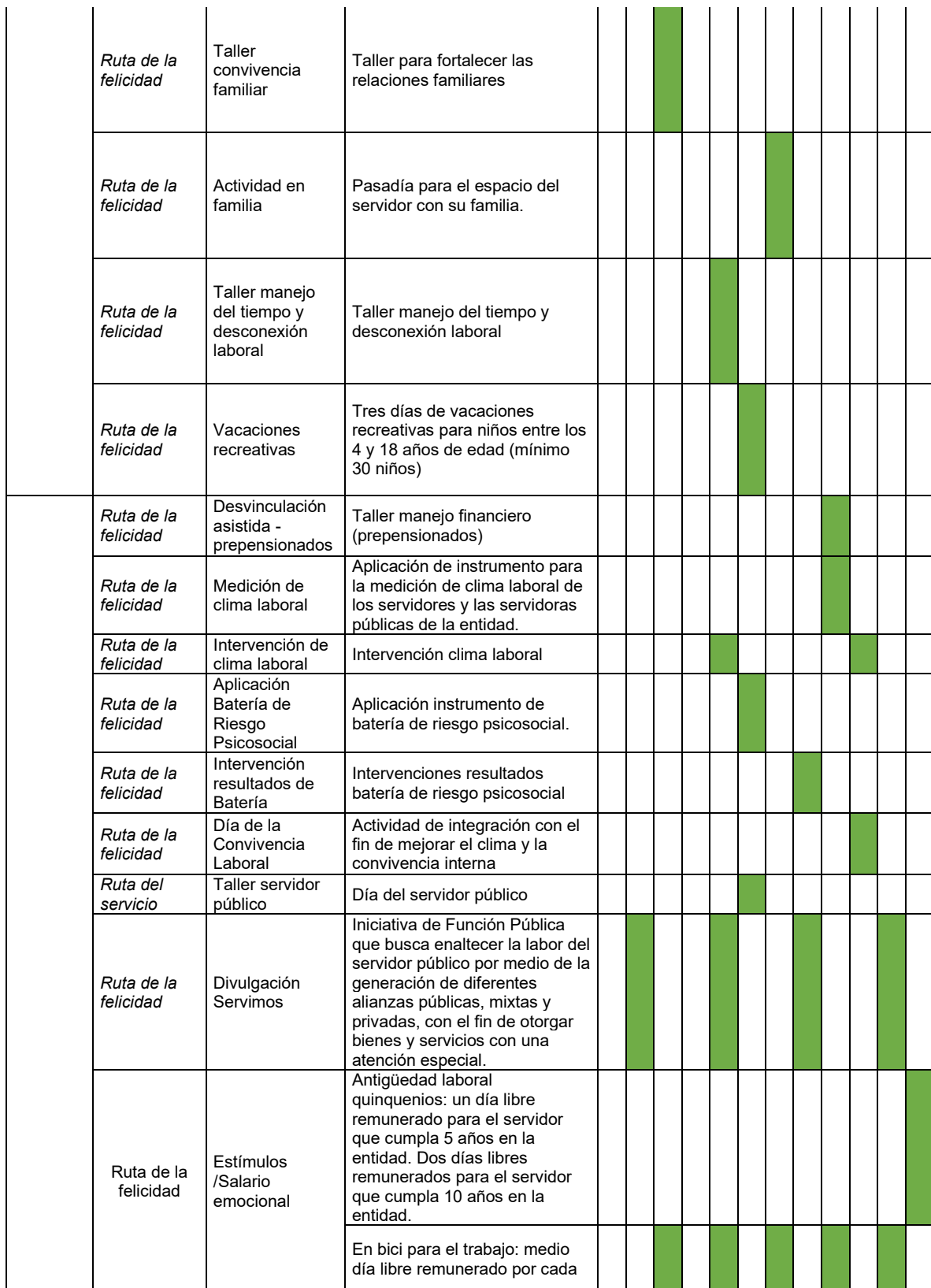
Beneficiarios: serán beneficiarios los servidores de la UPRA vinculados en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Requisitos:

- ✓ Se debe comunicar al jefe inmediato mediante el formato de permiso, adjuntando los soportes correspondientes.

Cronograma

Componentes normativos	Rutas de la dimensión de Talento Humano	Actividades	Descripción	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Eje 1. Equilibrio Psicosocial															
Psicosocial	<i>Ruta de la felicidad</i>	Sesiones mensuales de actividad física	(Yoga, kickboxing o rumba).												
	<i>Ruta de la felicidad</i>	Torneos deportivos interno	Torneo de integración de todas las áreas de la entidad.												
	<i>Ruta de la felicidad</i>	Torneos deportivos Externos	Función Pública												
	<i>Ruta de la felicidad</i>	Caminata ecológica o actividad deportiva/recreativa/salud en Compensar	Caminata ecológica cerca de Bogotá con transporte y alimentación.												
	<i>Ruta de la felicidad</i>	Promoción caminatas ecológicas distritales	Caminata ecológica en los senderos que dispone el distrito donde el funcionario puede ir con su familia.												
	<i>Ruta de la felicidad</i>	Elige arte y cultura	Bienestar a la carta - día de familia												
			Entradas a cine para que el servidor disfrute en compañía una función de cine por su cumpleaños - alimentación												
	<i>Ruta de la felicidad</i>	Taller artístico - manualidades	Taller de pintura												
	<i>Ruta de la felicidad</i>	Ferias temáticas	Autocuidado - emprendimiento												
	<i>Ruta del crecimiento</i>	Taller de cocina	Cocina en equipos												
	<i>Ruta del crecimiento</i>	Programa semillero de liderazgo	Semillero actividad de liderazgo (jefaturas)												
	<i>Ruta del crecimiento</i>	Promoción guías y visitas a museos	Visitas guiadas a museos												
Equilibrio o vida laboral y familiar	<i>Ruta de la felicidad</i>	Tiempo en familia	Permitir a los servidores compensar tiempo de trabajo para disfrutar de tiempo en familia en fechas claves (semana santa y diciembre).												
	<i>Ruta de la felicidad</i>	Feria de servicios vivienda / caja de compensación	Proyectos Caja de Compensación Familiar Compensar - FNA entre otros												



[illegible]

[illegible]

[illegible]