



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

VIGENCIA 2026

**Autor: Secretaría General –
Talento Humano**
Versión: 2
Fecha: 24 de marzo de 2026



Contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
1. OBJETIVOS	5
1.1. Objetivo general:.....	5
1.2. Objetivos específicos	5
2. MARCO NORMATIVO	6
3. MARCO CONCEPTUAL.....	8
3.1. Política Gestión Estratégica de Talento Humano.....	8
3.2. Política de Integridad Pública	10
4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR	11
4.1. Caracterización de personal	11
4.2. Resultados de la encuesta de necesidades de Bienestar	13
4.3. Resultados Matriz GETH.....	25
4.4. Resultados aplicación instrumento clima laboral – 2025.	25
4.5. Resultados aplicación Batería de Riesgo Laboral – 2025.	26
4.6. Conclusiones y variables para trabajar	26
5. PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	28
5.1. Beneficiarios	28
5.2. Responsable	28
5.3. Alcance.....	28
5.4. Estrategias.....	28
5.5. Programas y actividades de bienestar e incentivos.....	29
5.5.1 Eje equilibrio psicosocial	29
5.5.2 Eje salud mental	32
5.5.3 Eje Diversidad e Inclusión.....	33
5.5.4. Transformación Digital.	33
5.5.5. Identidad y Vocación por el servicio Público.....	34
6. Seguimiento y evaluación	36
6.1. Indicadores de Gestión:.....	36
6.2. Evaluación:	36



6.3. Guía de puntos de participación UPRA.....	36
Anexo 1.....	37
Cronograma	44



INTRODUCCIÓN

Propender por el bienestar de los servidores públicos de la Unidad de Planificación Rural Agropecuaria (UPRA) es uno de los principales pilares en la Gestión Estratégica del Talento Humano de esta entidad. En este sentido, 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, es importante crear estrategias que permitan mejorar las condiciones laborales y el bienestar de nuestros servidores.

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.

La Unidad de Planificación Rural Agropecuaria - UPRA requiere fortalecer el clima y la cultura organizacional, el bienestar integral de las personas, la disminución y manejo del estrés en el trabajo, así como mecanismos que incentiven y validen el esfuerzo de quienes ejercen el servicio público. Esto alineado con la promoción de hábitos de vida saludable, espacios de bienestar e integración para los servidores y sus familias.

En línea de lo anterior, la Secretaría General, desde el proceso de Talento Humano es la 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. En consecuencia, desarrollará un plan de bienestar e incentivos institucionales para la vigencia 2026, 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 <u>909</u> de 2004, el Decreto Ley <u>1567</u> de 1998 relacionadas con la profesionalización del servicio Público.
Concepto 047841 de 2021 del DAFP	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: Respeto 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 Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y adoptada por la Unidad de Planificación Rural Agropecuaria – 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 para la vigencia 2026.



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 2026 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 2025.
- 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 2025.
- Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial 2025.

4.1. Caracterización de personal

Al 31 de diciembre de 2025, la entidad cuenta con una planta de 67 empleos provistos.

El 7.5% de los servidores están vinculados a través de nombramientos provisionales; el 22,4% son de libre nombramiento y remoción, y el 70,1% son de carrera administrativa.

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

Nivel de empleo y género:

Nivel de empleo	Carrera Administrativa	Periodo de prueba	Provisional	Libre nombramiento y remoción
Directivo	0	0	0	5
Asesor	0	0	0	5
Profesional	38	0	2	3
Técnico	6	0	0	0
Asistencial	3	0	3	2
Total	47	0	5	15
%	70.1%	0%	7.5%	22.4%

*Elaboración Propia, Upra (2026)



El empleo predominante en la planta de la UPRA son profesionales especializados, los cuales ocupan el 64,2% de los empleos, seguido por asistencial que tienen el 11,9%, asesor con el 7.5%, directivos 7.5% y Técnico con el 9%.

Nivel de empleo	Mujer	Hombre	%
Directivo	2	3	7,5%
Asesor	4	1	7,5%
Profesional	18	25	64,1%
Técnico	4	2	9%
Asistencial	6	2	11,9%
Total	34	33	100%

*Elaboración Propia, Upa (2026)

Por otra parte, se evidencian que el 50,7% del personal es de género femenino y 49,3% de género masculino, como se muestra a continuación.

Edad: De acuerdo con la entrevista realizada, se evidencia que la edad predominante en los servidores de la entidad oscila entre los 31 y 45 años con 34 personas, seguido de 45 a 65 años con 20 personas, finalmente seguido del rango entre los 18 y 30 años con 5 personas.

Edad	Servidores
Menor de 30	5
30 – 45 años	34
46 – 65 años	20
Total	59

*Elaboración Propia, Upa (2026)

Antigüedad: El 19,4% de los servidores, tienen menos de 1 año de estar vinculados a la entidad, el 62,7% de 1 a 4 años, el 17,9% más de 5 años de vinculación.



Antigüedad	Servidores
Menos de 1 año	13
De 1 a 4 años	42
Más de 5 años	12
Total	67

*Elaboración Propia, Upra (2026)

Servidores con hijos: en la entidad 32 servidores tienen hijos, de los cuales, 16 servidores tienen hijos de 0 a 12 años, 5 servidores tienen hijos de 13 a 15 años y 16 servidores tienen hijos mayores de 16 años.

Edad hijos	No. Servidores
0 a 12 años	16
13 a 15 años	5
Más de 16 años	16
Total	37

*Elaboración Propia, Upra (2026)

Edad hijos: 28 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 24 y 28 de noviembre de 2025, y fue diligenciada por 59 servidores de las diferentes áreas, de 67 funcionarios en total, es decir el 88% de la planta de personal.

Área	Número de servidores que participaron
Dirección general	8
Dirección de OPMT	13
Dirección UESAT	10
Oficina TIC	14
Secretaría General	14
Total	59

*Elaboración Propia, Upra (2026)

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	40
Disminuir el estrés	29
Fortalecer el clima laboral	25
Autocuidado	24
Actividades de formación	18
Otras	7

*Elaboración Propia, Upra (2026)

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

Dificultades	Número de respuestas
Falta de tiempo por carga laboral	29
Los horarios no te favorecen	24
Ninguna	13
Otras	10
No te interesa	7
No involucran a la familia	4
Tu jefe inmediato no te da autoriza	0

*Elaboración Propia, Upra (2026)

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

Frecuencia	Número de respuestas
Mensual	32
Bimensual	17
Trimestral	10

*Elaboración Propia, Upra (2026)



4.2.4. ¿Qué tipo de actividades consideras más relevantes para tu bienestar?

Actividad	Promedio
Cultura y recreación (eventos, celebraciones)	27
Salud física (ejercicio, actividad de fortalecimiento de la salud)	18
Salud emocional (talleres, acompañamiento psicológico)	7
Formación y desarrollo (capacitaciones, talleres)	7

*Elaboración Propia, Upra (2026)

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

Actividad	Promedio
Manejo de estrés	38
Hábitos de vida saludable - prevención del sedentarismo.	35
Salud mental	25
Autocuidado	11
Campañas para la prevención del consumo de sustancias psicoactivas	3

*Elaboración Propia, Upra (2026)

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

Actividad	Promedio
Torneos deportivos al interior de la entidad	27
Sesiones mensuales de actividad física (Yoga, Rumba o Kickboxing)	20
Deportes típicos (rana y tejo)	21
Ninguno	11
Otros	11

*Elaboración Propia, Upra (2026)

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

Motivación	Número de respuestas
Cine y fotografía.	45
Teatro.	42
Música	32
Pintura	17
Canto	5
Ninguna	1
Otras	5

*Elaboración Propia, Upra (2026)

4.2.8. ¿Cuál de las siguientes actividades son de tu preferencia?

Motivación	Número de respuestas
Taller de pintura	28
Taller de origami	24
Taller de plastilina	7

* Elaboración Propia, Upra (2026)

4.2.9. ¿Practicas algún deporte?

Si	32
No	27

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

Motivación	Número de respuestas
No tiene tiempo	20
Impedimento físico	5
No tienes donde practicar	2
No te interesa o no te gusta	3

*Elaboración Propia, Upra (2026)

4.2.11. ¿En qué inviertes principalmente tu tiempo libre?

Actividad	Número de respuestas
Cine o teatro	30
Que hacer domésticos	27
Leer	26
Ver tv	25
Recreación	22
Hacer deporte	19
Dormir	18
Participar en alguna manualidad o arte	12
Rumbear	4
Otras	7
Navegar en redes sociales	7

* Elaboración Propia, Upra (2026)

4.2.12. ¿Tienes mascota?

Si	28
No	31

4.2.13. Tipo de mascotas

Perro	18
Gatos	12
Peces	1

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

No he utilizado ningún servicio	20
Recreación	21
Deporte o actividad física	19
Turismo	16
Cursos de capacitación/Educación	6
Crédito	6
Subsidios	5
Actividades culturales	3

*Elaboración Propia, Upra (2026)

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

Actividad	Número de respuestas
Caminata o actividades ecológicas	43
Actividades culturales y artísticas relacionadas con cine y teatro	31
Cocina en equipos	29
Torneos deportivos presenciales / Mini olimpiadas / Campeonatos	26
Actividad de arte y café	26
Actividades con funcionarios y sus familias	22
Actividades recreativas y lúdicas	21
Clases de artes y manualidades	18
Actividades para apoyar a la selección Colombia en el mundial 2026	18
Celebración Halloween	15
Vacaciones recreativas para niños menores de 15 años	13
Encuentros de parejas (fortalecimiento de la relaciones y vínculos afectivos, herramientas de planeación financiera)	12
Actividades de reconocimiento	11
Desarrollo de competencias blandas	10
Actividades para solteros y solteras	10
Ferias de emprendimientos	9
Feria de fiestas mundiales por áreas	8
Actividades que involucren a mascotas	7
Taller de pautas de crianza - buenas relaciones familiares.	5

*Elaboración Propia, Upra (2026)

4.2.16. ¿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	0
No	59

4.2.16. ¿Qué iniciativas de bienestar te gustaría que se implementaran en la entidad?

- Estudios, Salud
- Mayor apoyo educativo en posgrado para los funcionarios
- Pautas activas con frecuencia y adecuadas
- Sesiones de masajes que forman parte del autocuidado
- Más deporte
- Actividades que involucren a mi familia, a mis mascotas y actividades relacionadas con el mundial 2026
- mejorar la oferta o alternativas para disfrutar con familiares que son diferentes a pareja o hijos. Las actividades de cine y teatro eran atractivas. La posibilidad de acceder a bienes con los puntos (no solo mercado)
- bonos en restaurantes, de panamericana, entradas a cine, reconocimiento a las metas alcanzadas con tiempo libre, reconocimiento de las horas extras para no compensar tiempo en semana santa o fin de año, no restringir el disfrute de tiempo libre a que se acuerde con compañeros o a que no se empate con vacaciones, incentivos por desempeño y productividad, reconocimiento de las metas alcanzadas, tarjetas de acceso al parqueadero, pólizas de medicina prepagadas
- Actividades que NO impliquen un recreacionista como: Cars, Paintball o viajes culturales.
- Elegir decidir cómo emplear el día de la familia, en cambio de ser obligados a asistir a lugares fuera de la ciudad o actividades que a todas luces son para ir con niños. No todos somos padres de familia y el beneficio al que tenemos derecho semestralmente se termina perdiendo. Me gustaría que hicieran convenios para descuentos en gimnasios cercanos, centros de pilates o de yoga, o que en la sala de bienestar se instalaran trotadoras y bicicletas de spinning para incentivar la actividad física. También me gustaría que aceptaran que las mascotas hacen parte de las familias y se pensarán en incentivos relacionados con el cuidado y compartir con estas.
- Teatro y concierto de la filarmónica
- Mejoramiento de clima laboral
- Que el beneficio dispuesto para llegar tarde si se realiza actividad física en grupo, no sea únicamente para llegar tarde, sino que se adapte para que los servidores puedan salir una hora antes de su horario habitual para poder ir a realizar actividad física en equipo, ya que en la jornada mañana es más difícil
- No sé hasta qué punto pertenece a esta área, pero sería bueno contar con un convenio como EMI, EMERMEDICA. para los que no contamos con medicina prepagada sería bueno
- Educación financiera, talleres sobre finanzas personales
- Conferencias de cultura y cine o idas a museos
- deberían retomar lo del viernes feliz o darnos el día de la familia de manera particular.
- Actividad física
- compartir entre compañeros
- Fortalecimiento de trabajo en equipo, pero actividades nuevas
- Un día más de teletrabajo, el tráfico para llegar a la oficina es terrible.



- Salario emocional, viernes de familia.
- mejorar altamente los convenios y apoyos para acceder a servicios y descuentos
- POR AHORA NO
- Fortalecer las actividades que permitan incentivar el compañerismo y sana convivencia.
- Que vuelva el viernes feliz, 2. Que se pueda pedir el día de la familia en la fecha que uno necesite y sin las actividades que programan con Compensar que le generan a uno costos adicionales, 3. Que se pueda disfrutar el día del cumpleaños sin las restricciones de plazo que tiene actualmente, 4. Que vuelvan a dar entradas para teatro y cine, 5. Que vuelvan los bonos para comprar libros
- Práctica deportiva
- Pausas activas diarias, dos veces al día mañana y tarde.
- salud mental
- Apoyo emocional, fiestas de integración
- Concurso de Talentos UPRA
- El viernes feliz, clases de danza, gimnasio dotado para poder hacer ejercicio al medio día o al final de la jornada. Que el beneficio de solicitar el día libre por cumpleaños pueda aplicarse en cualquier momento del semestre, y no únicamente en el mes en que se cumple años
- Actividades de Rage Room para el estrés (Fuera de la oficina), actividades de aire libre (fuera de la oficina, en día laboral -no los sábados), actividades de fortalecimiento de equipos de trabajo (no charlas, no talleres) como Exploración Urbana, Juegos de Pistas, Actividades prácticas de resolución de problemas, Juegos de aventura-confianza como escalada
- que se cumplan con las actividades mensuales, ya sea de integración, recreación; aquellas donde incluso sea posible incluir a los contratistas
- Visitas a museos, teatro.
- Las que no requieran contacto físico con nadie. por ejemplo, tomarse las manos, no me siento cómoda con algunas personas y estas actividades empeoran la situación. ¡Me gustó el taller de pintar la camiseta y en otro año, decorar las materas!
- Grupos de lectura
- Bienestar: Cuando las personas no pueden acudir a estos eventos tener alternativas; bonos para cenas, almuerzos, y poderlos disfrutar en pareja
- Salud mental
- Meditación
- Entradas a teatro, cine
- Agendas culturales
- spa
- No se
- Día libre de la familia por semestre y un viernes en la tarde libre por mes.
- Los parques como el Jaime Duque para los niños, tarde de viernes feliz y que ampliaran la cobertura de los beneficios apoyo de colegio para que los grado 17 pudiéramos participar.
- Fortalecer actividades que disminuyan el estrés
- Buscar verdaderos descuentos o convenios para acceder a diferentes planes de actividad física, talleres o cursos. Mantener las caminatas ecológicas y relacionarlo con algo de lo misional. Priorizar talleres y capacitaciones educativas sobre diversos



temas desde la salud física, mental y preventiva, desde las misionales compartir más el trabajo que desarrollan y fortalecer los temas sociales (desde la paz, los temas de género, lo comunitario y ambiental). Darles más peso a los temas psicológicos desde una perspectiva educativa, preventiva y confidencial, Puede ser mejor desde un tercero que brinde más confianza.

- Deportes
- Caminaras
- Viaje de fin de año
- asociadas a la salud mental y gestión de conflictos.
- Viernes Feliz una vez al mes
- Mayor apoyo económico para estudio, actividades periódicas de relacionamiento. Sala de recuperación energética, espacio de desahogo emocional, fomento a las prácticas de equipo como paintball, tejo, etc., incentivos materiales como viajes/tiquetes/estadías/cursos temas diversos
- Alguna relacionada con cocinar
- Todas las relacionadas con trabajo en equipo
- Relacionadas con actividad física
- TELETRABAJO PARA TODOS LOS CARGOS POR TEMA DE MOVILDAD

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

Si	44
No	15

4.2.18. ¿Por qué?

- Por las capacitaciones y socializaciones que se realizan
- se observa en la actuación diaria de sus servidores y en los productos que genera
- Se evidencia en los valores de sus servidores.
- Lo enfatizamos en cada actividad que desempeñamos en el día a día.
- Falta profundizar en aspectos de diligencia de acuerdo con las funciones y competencias de los funcionarios y la entidad. Se debe fortalecer la transparencia con respecto a las decisiones que se toman en la entidad y aspectos que la afectan.
- hay coherencia entre uno y otros
- Percibo que algunas decisiones desde la secretaria general desmotivan y no hay sentido de pertenencia con la entidad.
- No entiendo qué tiene que ver esta pregunta con la identificación de actividades de bienestar.
- Realiza actividades de apropiación de los valores.
- El servidor público es visto como un problema mismo de la entidad.
- Porque se realizan actividades constantes para la visibilizarían del Código y es mencionado en múltiples actividades



- Por qué las actividades propuestas, se desarrollan casi por obligación y muchos compañeros están con mucha carga laboral y lo toman ... como actividades que quitan tiempo. Para quienes tienen el tiempo de participar está bien implementado
- Si se aplica
- Podrían ampliarlos en el marco de nuestra misión
- por qué ayuda al crecimiento y fortalecimiento de la conducta ética como servidores públicos
- porque la campaña de difusión ha sido bastante
- el compromiso de los equipos temáticos
- es necesario ver cómo se mejora el clima laboral
- Se realizan varias capacitaciones, así como el uso de piezas de comunicación
- hasta el momento si
- **LOS VEO REFLEJADOS EN EL COMPORTAMIENTO DE LA MAYORÍA EXCEPTUANDO ALGUNOS POCOS**
- Se ve en el desempeño de todos los funcionarios
- No se puede hablar de “Código de integridad” en una entidad donde los directivos no tratan con “respeto” y “justicia” a todos los funcionarios y hay persecución por pensar diferente o por pedir que las cosas se hagan conforme a las normas que rigen la administración pública y no se tienen en cuenta las opiniones ni necesidades de todos los funcionarios por igual. Una entidad donde hay tratos diferenciales para los amigos de los directivos, en cosas tan sencillas, como el hecho que el servicio de aseo y cafetería lo contratan únicamente para que atienda a los directivos y sus amigos; es la única entidad pública con esta discriminación, en todo el personal de cafetería tiene un carro que lleva café o aromáticas a los puestos y recogen el servicio y eso es usar los recursos públicos para un beneficio individual.
- Es adecuado para la entidad
- Su verdadero impacto depende de la manera en que se implemente y, sobre todo, de cómo se interiorice y practique en el día a día.
- porque algunos servidores no orientan sus acciones en estos valores
- La conducta de los servidores es correcta y en armonía con los valores que deben ostentar los funcionarios públicos
- se han realizado acciones de socialización y sensibilización.
- Los únicos que no tienen los valores del código de integridad son algunos directivos. Solo que quedan en aburridas jornadas de textos largos de abogados en interminables presentaciones, pero al revisar con detalle, las mediciones de clima laboral lo que muestran es que el clima está dañado y mi percepción personal es que eso se debe a que algunos directivos dicen tener integridad, pero en la práctica someten a injusticias a los trabajadores
- en algunas ocasiones, no todos están en la capacidad de cumplir con todos los valores
- Falta de dialogo acertado entre los compañeros
- No se aplica el respeto en todos los niveles.
- La orientación en los enfoques de trabajo
- En algunas oportunidades lo hacen
- Los conocemos y se realizan campañas
- Me parece que en la UPRA se promueve el buen servicio



- No conozco el código de integridad de la entidad
- se percibe que los funcionarios cuentan con valores
- no hay incentivos
- Porque realiza actividades de socialización, para que los funcionarios estemos recordando todo el tiempo los valores del servidor público
- Se a justa a la normatividad vigente
- Considero que los servidores nos tratamos con respeto.
- Se necesita fomento la equidad
- En la mayoría sí, el único en cuestión es la diligencia, cuando no se trata de sólo resultados, sino de servicios o productos que generen valor público.
- Se promueven mucho.
- Hay acciones antivalores
- En algunos funcionarios si, en otros no
- se ponen en práctica cotidianamente
- existe compromiso en las actividades diarias de los funcionarios de las distintas dependencias
- Persiste el autoritarismo, limitación al acceso de personal directivo, uso inapropiado de recursos especialmente vehículos y parqueaderos.
- La entidad ha hecho campañas socializando los valores
- Es integral
- No lo conozco, pero por los pocos días que llevo percibo que si
- **POR QUE ESTA CUMPLIENDO CON LA POLITICA PARA TODOS LOS FUNCIONARIOS.**

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

Si	57
No	2

4.2.20. 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.

- De pronto desarrollar actividades de cambio de roles y ejemplos más actuados con respecto a las distintas situaciones en las que se pueden presentar Conflicto de intereses
- Evitar las apreciaciones subjetivas sobre los esfuerzos que se han realizado en los 14 años de la entidad. Escuchar la retroalimentación de los funcionarios sobre procesos e involucrarlos activamente en la planeación de sus proyectos, que deben estar organizados de acuerdo con las funciones, competencias y capacidad operativa.
- NO estar en contra de los funcionarios, transparencia con la gente, no tener tratos diferenciales y hacer partícipe a los funcionarios de las decisiones de la entidad.
- No entiendo qué tiene que ver esta pregunta con la identificación de actividades de bienestar.



- Un taller
- Mas capacitaciones, pero de forma presencial.
- No tengo ninguna sugerencia
- Buscar estrategias un poco diferentes, para integrar a los que están agobiados con tanto trabajo
- Ya lo indiqué en el punto de por qué estoy inconforme
- no tengo en este momento propuestas
- Reinducciones
- Bloquear agendas un día a la semana para estas actividades y poder participar
- los procesos de contratación sean transparentes y no por amiguismo
- POR AHORA NO
- Talleres
- Mientras siga el mismo secretario general y la nueva administración no entienda y acepte que en la entidad hay un muy mal clima laboral, no vale la pena hacer ninguna propuesta, pues no va a ser tenida en cuenta y todo se va a seguir haciendo por imposición, sin tener en cuenta las necesidades y derechos de los funcionarios
- talleres vivenciales, presentar situaciones y escenarios reales para sensibilizar a los funcionarios, mapeo de riesgo de conflicto de intereses en las diferentes áreas
- Capacitación
- Talleres participativos que incluya a los directivos, donde se interiorice los valores y se plasme el sentir de todos los que componen la entidad
- No
- Actividades donde los funcionarios de libre nombramiento asistan (y no me refiero a los conductores), porque se hace énfasis en los profesionales, pero la integridad debe reflejarse de arriba hacia abajo, con el ejemplo
- ejercicios prácticos, talleres dinámicos, no solo capacitaciones
- No tengo sugerencias
- Charlas informativas
- Ninguna
- actividades lúdicas que incluyan premios
- Aplicar campañas interactivas dentro de las que se ejemplifiquen situaciones que fortalezcan estos valores.
- Fortalecer estos temas en los directivos y asesores
- participación en el bienestar físico y psicológico
- Son importantes las piezas comunicativas y gráficas priorizando aquellos valores que no están consolidados en la cultura organizacional
- Talleres
- casos reales
- Decencia en las actuaciones de algunos directivos
- campañas de divulgación y apropiación. desarrollo de espacios de diálogo entre equipos
- El Código de Integridad debe difundirse de manera más efectiva, a través de piezas publicitarias.



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:

- Inscripción de la sala de lactancia en la secretaría de salud.
- Actividades que promuevan un cambio cultural orientado a la ética y responsabilidad de la función pública.
- 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 – 2025.

La aplicación del instrumento se realizó mediante la Caja de Compensación Familiar Compensar, de manera virtual, en el mes de noviembre de 2025, con una población objeto de 59 personas, de los cuales 49 personas respondieron la encuesta con una cobertura de 83,05%, con una duración de aplicación promedio de 19 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:

- Fortalecer el liderazgo institucional.
- Mejorar los procesos de comunicación interna.
- Fortalecer las capacidades técnicas y transversales alineados con las necesidades de los cargos.
- Apropiación de roles y cambio organizacional.
- Desarrollar acciones de bienestar que consideren las particularidades de cada una de las dependencias.
- Trabajo en equipo, fortaleciendo el trabajo colaborativo y la corresponsabilidad



- entre áreas de trabajo.
- Brindar reconocimiento a los servidores de la entidad por el cumplimiento de los objetivos.

4.5. Resultados aplicación Batería de Riesgo Laboral – 2025.

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 julio de la vigencia 2025, con una cobertura del 88% de participación, arrojando un nivel de riesgo alto para jefes/profesionales y 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 2026 se espera realizar acciones orientadas a:

- Formación de liderazgo fortaleciendo el relacionamiento con los equipos de trabajo y el proceso de retroalimentación.
- Prevención y manejo del estrés y ansiedad.
- Realizar actividades que permitan afianzar la participación y manejo del cambio.
- Actividades de reconocimiento a los servidores públicos.
- Fomentar la calidad de vida laboral.
- Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales
- Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y la caja de compensación familiar Compensar
- Fomento de estilos de vida saludables
- Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo

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 2026 (Bienestar e incentivos):

- 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.
- Se debe realizar aplicación de la batería de riesgo psicosocial.
- 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.
- Incluir actividades pensando en los diferentes tipos de familias presentes en la UPRA.
- En cuanto a la política de integridad se debe apropiarse 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 2026, 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 de este, por otra parte, el Plan de Incentivos Institucionales vigencia 2026, fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGDE) el 27 de enero de 2026.

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 componente de 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 Departamento Administrativo de la Función Pública - 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 (PAA), 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 bimestrales 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.
- Torneos sectoriales: La entidad participará en la celebración de torneos sectoriales, los cuales se realizarán como parte de **los acuerdos sectoriales 2025 – 2027, Sector Agricultura, Pesquero y Desarrollo Rural**, instauradas en las reuniones celebradas en la vigencia 2025 entre el Ministerio de Agricultura y sus adscritas y las asociaciones sindicales, en el **numeral 5. Bienestar y Capacitación** “El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas, desarrollará cada dos años los juegos deportivos sectoriales, iniciando en la vigencia 2026, como una práctica para **la integración y el fortalecimiento de los valores de integridad**”.
- 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 y combos de cine.
- Taller de manualidades: pintura y fotografía.
- Ferias temáticas (emprendimientos, autocuidado).
- Cocina en equipos.
- Museo y teatro.
- Fortalecimiento del liderazgo.

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). Se permitirá realizar la compensación del tiempo los sábados previa concertación con los jefes de área.
- Taller de fortalecimiento familiar y/o de pareja.
- Día de la familia: Actividad de pasadía para las familias y/o algunos incentivos relacionados con las necesidades de los servidores que contemple las distintas tipologías familiares que se conciben en la actualidad (primer semestre).
- Día de la familia: Día libre remunerado (segundo semestre).
- 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 para fortalecer el manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral.

C. Calidad de vida laboral

- Desvinculación laboral asistida: Acompañamiento a pre-pensionados (taller de finanzas y adaptación al cambio).
- Intervención clima laboral (talleres y actividades vivenciales).
- La UPRA apoya a Colombia en el mundial de Fútbol 2026 – espacios de esparcimiento y actividades relacionadas con el apoyo a la selección Colombiana de Fútbol.
- Medición e Intervención de la Batería de Riesgo Psicosocial: 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 2026).
 - 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 el cual no es acumulable con otros permisos o incentivos.
 - Cumpleaños: El servidor podrá disfrutar del incentivo máximo tres (3) meses posteriores a la fecha del 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.
 - 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 15 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.
 - Día de luto.
 - Tarde feliz trimestral.
 - Guía de puntos de participación.

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 15 años, a las instalaciones de la entidad. En esta jornada se permitirá a los funcionarios un horario flexible que permita compartir esta fecha especial con sus seres queridos, siempre que se garantice el cumplimiento del servicio público.
- UPRA 15 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).
- 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)
- 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.
- Profundizar los conocimientos de los servidores públicos en el uso de inteligencia artificial para responder a las necesidades de sus procesos a cargo.

5.5.5. Identidad y Vocación por el servicio Público.



En línea del presente componente, en la UPRA para la vigencia 2026, 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 y del



código de integridad. De igual forma, se realizarán actividades de fortalecimiento de conocimiento sobre conflictos de interés y su prevención.

- ✓ Creación del grupo de apoyo a la integridad de la UPRA mediante acto administrativo.
- ✓ 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.
- ✓ Reconocimiento a funcionarios por los valores de Código de Integridad.
- ✓ Capacitación sobre conflictos de interés.
- ✓ Divulgación a través de medios internos de piezas gráficas sobre conflictos de interés que ha diseñado el DAFP, como parte de su estrategia de comunicaciones sobre el tema.
- ✓ 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 de 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 del 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. Guía de puntos de participación UPRA.

La guía de puntos de participación será actualizada con el propósito de fortalecer la implicación de los servidores públicos estableciendo nuevos mecanismos de reconocimiento. Para ello, se incorpora al presente plan la guía GDR-TH-GU-003, destinada a incentivar la participación de los servidores.



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 2026.

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.

Nota: El incentivo no se podrá acumular otros beneficios.

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.

Nota: El incentivo no se podrá acumular otros beneficios.

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. Este beneficio podrá utilizarse dentro de los tres (3) meses siguientes a la comunicación del beneficio por parte de la Secretaría General.

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 inventivo.
- ✓ 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.

Nota: El incentivo no se podrá acumular otros beneficios.

5. Día de Cumpleaños:

Los servidores de la entidad tendrán el beneficio de un (1) día libre remunerado por su cumpleaños, el cual podrán disfrutar en un término no mayor a tres (3) meses, contado desde la fecha en que se celebra su cumpleaños.

Nota: Para los servidores públicos que cumplen años en el mes de enero de la siguiente vigencia, esto es el año 2027, se les aplicara el incentivo incorporado en este plan.

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 trimestre posterior a 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.

Nota: El incentivo no se podrá acumular otros beneficios.

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 cinco (5) 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.

Nota: El incentivo no se podrá acumular otros beneficios.

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.

Nota: El incentivo no se podrá acumular otros beneficios.

8. 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) en edades 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.

Nota: El incentivo no se podrá acumular otros beneficios.

9. Trabajo en casa por semana de receso escolar.

Consiste en conceder a los servidores públicos que tengan hijos menores de 16 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 16 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 Secretaría General a través de memorando SEA.
- ✓ La solicitud deberá realizarse con mínimo tres (3) días hábiles de anticipación al inicio de su efectividad.

10. 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, que contraigan matrimonio y sea legalmente registrado.

Requisitos:

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

Nota: El incentivo no se podrá acumular otros beneficios.

11. Tarde feliz colectiva:

Con el propósito de promover el equilibrio entre la vida laboral y familiar, y en el marco de una estrategia equitativa para todos los servidores de la entidad, se establece que **un viernes de cada trimestre la jornada laboral será continua, de 8:00 a.m. a 2:00 p.m.** Esta medida busca fomentar el aprovechamiento del tiempo libre y fortalecer los espacios de integración familiar.

Las fechas para cada trimestre serán definidas por la Dirección General, las cuales serán comunicadas oportunamente.

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

Requisitos:

- ✓ No haber sido sancionado disciplinariamente en la vigencia, ni en el año inmediatamente anterior a la fecha de la solicitud.
- ✓ Este estímulo no será acumulable con otros días de permiso o descanso remunerado, ni podrá ser negociable para ser disfrutado en otra fecha diferente a la dispuesta.



Bibliografía

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>
- Encuesta de necesidades de Talento Humano, UPRA 2025.

Cronograma

Componentes normativos	Actividades	Descripción	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Eje 1. Equilibrio Psicosocial														
Psicosocial	Sesiones mensuales de actividad física	(Yoga, kickboxing o rumba).		■		■		■		■		■		
	Torneo deportivos interno	Torneo de integración de todas las áreas de la entidad.				■				■				
	Torneo deportivos Externos	Función Pública y sector agricultura									■			
	Caminata ecológica o actividad deportiva/recreativa /salud en Compensar	Caminata ecológica cerca de Bogotá con transporte y alimentación.				■								
	Elige arte y cultura	Incentivo cumpleaños entradas a cine- 2 boletas 2D + 2 Combos de comida		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Taller artístico - manualidades	Taller de pintura			■									
	Ferias temáticas	Autocuidado - emprendimiento					■							
	Taller de cocina	Cocina en equipos							■					
	Programa semillero de liderazgo	Semillero actividad de liderazgo (jefaturas)					■	■						
Equilibrio vida laboral y familiar	Tiempo en familia	Permitir a los servidores compensar tiempo de trabajo para disfrutar de tiempo en familia en fechas claves (semana santa y diciembre).		■	■						■	■	■	
	Feria de servicios vivienda / caja de compensación	Proyectos Caja de Compensación Familiar Compensar - FNA entre otros							■					
	Taller convivencia familiar	Actividad para fortalecer relaciones de pareja								■				
	Día de la familia	Pasadía, teatro o incentivos.						■						
	Taller manejo del tiempo y desconexión laboral	Taller manejo del tiempo y desconexión laboral		■										
	Vacaciones recreativas	Tres días de vacaciones recreativas para niños entre los 4 y 18 años de edad (mínimo 30 niños)						■						
Calidad de vida laboral	Desvinculación asistida - pre pensionados	Taller manejo financiero (pre pensionados)							■					
	Intervención de clima laboral	Intervención clima laboral			■		■			■		■		

