



PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES VIGENCIA 2023

Elaborado por: Secretaría General
Versión: 2
Fecha: Mayo de 2023



Tabla de 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	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 Autodiagnóstico de necesidades de bienestar.....	20
4.4 Conclusiones y variables a trabajar.....	20
5. Plan de Incentivos Institucionales	22
5.1. Beneficiarios.....	23
5.2. Responsable	23
5.3. Alcance.....	23
5.4. Estrategias	23
5.5 Programas y actividades de bienestar e incentivos	24
5.5.1 Eje equilibrio psicosocial.....	24
5.5.2 Eje salud mental	26
5.5.3 Eje convivencia social.....	27
5.5.4 Alianzas interinstitucionales.....	27
5.6 Integridad	27
5.7 Cronograma	28
6. Seguimiento y evaluación	31
6.1 Indicadores de gestión.....	31
6.2 Evaluación.....	31
Anexo 1	



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 y una de la principales, el corazón del modelo, es la de Talento Humano, el activo más importante con el que cuentan las entidades, que en sus diferentes componentes impactan al servidor público en sus etapas del ciclo de vida: ingreso, desarrollo y retiro.

La UPRA a partir del año 2022, ha experimentando una situación de cambio organizacional, debido al concurso de méritos que se llevó a cabo desde el año 2021 y que impacta a más del 70% de la planta de la entidad, conformada en su mayoría por funcionarios provisionales. Es por esto que la entidad ha recibido a nuevos funcionarios desde el mes de septiembre de 2022, situación que conitunará a lo largo de la presente vigencia, y razón por la cual es necesario implementar actividades principalmente presenciales, enfocadas a la adaptación laboral, al fortalecimiento de la cultura y clima organizacional, y por supuesto a actividades de bienestar que generen disminuir el estrés y ofrecer espacios de relajación, y espacios de integración del nuevo equipo con los funcionarios que han ingresado y que ingresarán a la entidad.

Es por esto que la Secretaría General de la entidad se encarga de elaborar los planes para la Gestión Estratégica del Talento Humano de la entidad, entre los cuales se encuentra el Plan de Incentivos Institucionales, que tendrá como fin de generar espacios de bienestar en protección y servicios sociales que beneficien al servidor y su familia, y actividades enfocadas a la calidad de vida laboral en temas de cultura organizacional, clima laboral, adaptación laboral, desvinculación asistida y trabajo en equipo; teniendo en cuenta la coyuntura y el cambio organizacional que experimenta la entidad en la presente vigencia 2023.



1. Objetivos

1.1 Objetivo general

Fomentar en la UPRA condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores, mediante espacios de integración, esparcimiento y aprendizaje; así como espacios para compartir en familia, a través de programas que faciliten el desarrollo integral, teniendo en cuenta las necesidades detectadas, que permitan fortalecer el sentido de pertenencia, la productividad y la motivación en la entidad.

1.2 Objetivos específicos

- Promover actividades de adaptación laboral y reconocimiento, teniendo en cuenta el ingreso de nuevos servidores por el concurso de méritos.
- Realizar la medición de clima laboral, socialización de resultados y actividades de fortalecimiento del ambiente y cultura organizacional.
- Promover espacios de esparcimiento, cultura, recreación y deporte, y cuidado de la salud que permitan el sano desarrollo del servidor y sus familias.
- Reforzar la apropiación de los valores del servicio público, basado en la cultura del servicio que genera compromiso institucional.

2. Marco Normativo

<p>Decreto 1567 de 1998</p>	<p>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.</p>
<p>Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.10.1</p>	<p>Por el cual se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.</p>
<p>Decreto 648 de 2017</p>	<p>Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.</p>
<p>Ley 1361 de 2009 y Ley 1857 de 2017</p>	<p>Ley de Protección Integral a la Familia, y ley que establece establece que los empleadores deben facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, a través de la jornada familiar semestral.</p>
<p>Decreto 2865 de 2013</p>	<p>Por el cual se celebra el Día del Servidor Público.</p>
<p>Resolución No. 188 de 2019</p>	<p>Por la cual se adopta el Código de Integridad del servicio público colombiano para la Unidad de Planificación de Tierras Rurales, Adecuación de Tierras y Usos Agropecuarios.</p>
<p>Artículo 3 de la ley 1960 de 2019</p>	<p>Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 relacionadas con la profesionalización del servicio Público.</p>
<p>Ley 734 de 2002</p>	<p>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.</p>

<p>Artículo 3 de la Ley 1960 de 2019</p>	<p>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.”</p>
<p>Ley 1811 del 21 de octubre de 2016</p>	<p>“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”, Artículo 5° “Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta”</p>
<p>Concepto 047841 de 2021 del DAFP</p>	<p>Participación del empleado nombrado en período de prueba en los programas de bienestar social y planes de incentivos de la entidad</p>
<p>Concepto 396461 de 2020 del DAFP</p>	<p>Funcionarios que culminaron el periodo de prueba pueden acceder a los incentivos institucionales</p>

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 a las personas próximas a pensionarse, y acompañamiento a las personas que se retiran 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, que a su vez se dividen en los siguientes componentes:

- **Componente Bienestar social:** se refiere a actividades dirigidas a mejorar las condiciones de vida del servidor público y de su familia; y reforzar la cultura organizacional, fundamentalmente en el sentido de pertenencia, la motivación y la calidez humana en la entidad. Incluye lo siguiente:
 - *Protección y servicios sociales:* las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los servidores los programas de protección y servicios sociales que se indican a continuación:



Nota. Adaptado de *Guía de estímulos para los servidores públicos* (p.11), por Dirección de empleo público, 2018, Departamento Administrativo de la Función Pública.

Se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para tal fin.

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



Nota. Adaptado de *Guía de estímulos para los servidores públicos* (p.11), por Dirección de empleo público, 2018, Departamento Administrativo de la Función Pública.

- **Componente Incentivos:** abarca actividades encaminadas a reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual, en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión. En el Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.10.9 se menciona que los incentivos están dirigidos a servidores de carrera administrativa, y de libre nombramiento y remoción. Estos incentivos pueden ser:



Nota. Adaptado de *Guía de estímulos para los servidores públicos* (p.11), por Dirección de empleo público, 2018, Departamento Administrativo de la Función Pública.

De igual forma, el DAFP desarrolló el Programa Nacional de Bienestar "Servidores saludables, Entidades sostenibles" publicado en el mes de diciembre de 2020, instrumento que permite desarrollar estrategias de Bienestar como complemento a la normatividad vigente del Sistema de Estímulos, anteriormente mencionada, estrategias que se deben amoldar a las necesidades de la UPRA. Dicho Programa propone 5 ejes:

1. **Equilibrio Psicosocial:** dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral. Así mismo, se derivan tres componentes: Factores psicosociales, equilibrio entre vida laboral y familiar, y calidad de vida laboral.
2. **Salud Mental:** se refiere a la capacidad que tienen los servidores de enfrentar el estrés normal de la vida y trabajar de forma productiva que contribuye a una comunidad. Esta abarca dos componentes: higiene mental con actividades para mantener la salud mental de los servidores con temáticas de prevención del estrés, burnout, ansiedad, depresión, y prevención de alcoholismo y consumo de sustancias; las cuales se abordarán en conjunto con SST; y prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos postpandemia.
3. **Convivencia social:** este eje hace referencia a actividades que las entidades deben implementar con relación a la inclusión, diversidad, equidad y representatividad.
4. **Alianzas interinstitucionales:** se refiere a la importancia de establecer alianzas que incluyan coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

5. **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.

3.2 Política de Integridad Pública

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

4. Diagnóstico de necesidades de bienestar

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 2023 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 2022.
- Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano

4.1. Caracterización de personal

Al 20 de enero de 2023, la entidad cuenta con una planta de 67 empleos, de los cuales **55** están provistos. El 53% de los servidores están vinculados en período de prueba; el 18% de los servidores están vinculados a través de nombramientos provisionales; el 25% son de libre nombramiento y remoción, y el 4% son de carrera administrativa.

Nivel de empleo	Carrera Administrativa	Periodo de prueba	Provisional	Libre nombramiento y remoción
Directivo	0	0	0	4
Asesor	0	0	0	5
Profesional	0	25	7	3
Técnico	2	0	3	0
Asistencial	0	4	0	2
Total	2	29	10	14
%	4	53	18	25

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

- **Nivel de empleo**

Nivel de empleo	Mujer	Hombre	%
Directivo	2	2	7%
Asesor	4	1	9%
Profesional	15	20	64%
Técnico	3	2	9%
Asistencial	3	3	11%
Total	27	28	100%

- **Edad:** la edad predominante en los servidores de la entidad oscila entre los 30 y 40 años con 19 personas, seguido del rango los 41 y 50 años también con 19 personas, seguido del rango entre los 51 y 61 años con 15 personas. Por último, 2 personas están en el rango de menores de 30 años.

Así mismo, en cuanto al género la población de la entidad está muy equilibrada, solo con una pequeña diferencia: 27 mujeres y 28 hombres.

Edad	Mujer	Hombre	%
Menor de 30	1	1	4%
30 - 40 años	8	11	35%
41 - 50 años	11	8	35%
51 - 61 años	8	7	27%
Total	28	27	100%

Género	No. Personas	Porcentaje
Femenino	27	49%
Masculino	28	51%
Total	55	100%

- **Antigüedad:** El 47% de los servidores, tienen menos de 1 año de estar vinculados a la entidad, el 7% de 1 a 4 años, el 44% de 5 a 9 años, el 2% más de 10 años de vinculación.

Antigüedad	Mujer	Hombre	%
Menos de 1 año	13	13	47%
De 1 a 4 años	3	1	7%
De 5 a 9 años	11	13	44%
10 años o más	0	1	2%
Total	27	28	100%

- **Servidores con hijos:** en la entidad 36 servidores tienen hijos, de los cuales, 17 servidores tienen hijos menores de 12 años.

Edad hijos	No. Servidores	%
0 a 12 años	17	31%
13 años o más	19	29%
Total	36	57%

- **Edad hijos:** 28 niños están entre los 0 y 12 años edad, y 23 tienen más de 12 años de edad.

Edad	N.º de niños(as)
0 a 12 años	28
13 años o más	23
Total	51

4.2. Resultados de la encuesta de necesidades de Bienestar

La encuesta de necesidades de bienestar se aplicó entre el 17 de noviembre y el 06 de diciembre de 2022, y fue diligenciada por 47 servidores de las diferentes áreas, de 56 funcionarios en total, es decir el 84% de la planta de personal.

Área	# de servidores que participaron
Dirección General	9
Dirección de OPMT	9
Dirección UESAT	8
Oficina TIC	11
Secretaría General	10
Total	47

Los resultados fueron los siguientes:

1. ¿Qué te motiva a participar en las actividades del Plan de Bienestar social e Incentivos? (elección múltiple)

Motivación	# Respuestas
Espacios de recreación y relajación	33
Disminuir el estrés	27
Compartir en familia	27
Fortalecer el clima laboral	24
Actividades de formación	23
Autocuidado	16
Ampliar o fortalecer amistades	13
Desafío y competición	3

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

Dificultades	# respuestas
Ninguna	23
Los horarios no le favorecen	13
Falta de tiempo por carga laboral	12
No involucran a la familia	4
Otro	2
Tu jefe no te da autorización	0

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

Frecuencia	# de respuestas
Mensual	21
Bimestral	19
Trimestral	7

4. Califique de 1 a 5 según la prioridad que deben tener la actividades del Plan de Bienestar e Incentivos.

Actividad	Promedio
Formación o capacitación	4,32
Actividades deportivas y recreativas	4,04
Celebración de fechas especiales	3,95
Actividades de reconocimiento	3,89
Actividades para el fortalecimiento de clima laboral y cultura organizacional	3,87
Actividades que involucren su grupo familiar	3,78
Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud	3,76
Actividades artísticas y culturales	3,72

5. Actividades de salud de preferencia (elección múltiple)

Actividad	# Respuestas	%
Prevención de enfermedades cardiovasculares	33	70
Salud mental	27	57
Salud visual y auditiva	18	38
Salud sexual y reproductiva	4	9
Otro	1	2

6. Actividades artísticas y culturales de preferencia (elección múltiple)

Actividad	# Respuestas
Cine y fotografía	35
Teatro	32
Música	25
Manualidades	15
Literatura	14
Pintura y escultura / Museo o exposiciones	13
Danza	12
Talleres o conferencias relacionadas	9
Canto	2

7. ¿Practicas algún deporte?

Si	23
No	24

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

Motivo	# de respuestas
No tiene tiempo	15
Impedimento físico	5
No tiene donde practicar	2
No le gusta o no le interesa	2

9. ¿Estarías interesado(a) en formar parte de un equipo en los siguientes deportes o practicar algún deporte? (elección múltiple)

Deporte	# Respuestas	%
Bolos	15	32
Tenis de mesa	11	23
Natación	11	23
Deportes no competitivos	11	23
Ninguno	11	23
Deportes típicos (Rana, tejo)	10	21
Ciclismo	9	19
Fútbol, microfútbol, fútbol sala	8	17
Voleybol	6	13
Baloncesto	5	11
Otro	4	9
Atletismo	2	4

10. ¿En qué inviertes principalmente tu tiempo libre? (elección múltiple)

Actividad	# respuestas
Que haceres domésticos	26
Ver tv	20
Hacer deporte	20
Recreación	19
Leer	17
Cine o teatro	15
Practicar algún arte o manualidad	9
Dormir	8
Otro	7
Navegar en redes sociales	3
Rumbeo	1

11. ¿Tienes mascota?

Si	28	60%
No	19	40%

12. Tipo de mascota

Perro	18
Gato	8
Perro y gato	2

13. ¿Has hecho uso de algún servicio de la Caja de Compensación Familiar Compensar? (elección múltiple)

No he utilizado ningun servicio	20
Recreación	17
Deporte o actividad física	14
Turismo	11
Crédito	10
Cursos de capacitación / educación	5
Subsidios	4
Actividades culturales	1

14. ¿Te interesaría participar en las siguientes actividades de Bienestar? (elección múltiple)

Actividad	# Respuestas	%
Caminatas o actividades ecológicas	36	77
Actividades culturales y artísticas relacionadas con el cine y el teatro	27	57
Clases de cocina	25	53
Actividades con funcionarios y sus familias	23	49
Visita guiada a museos	19	40
Torneos deportivos, presenciales, miniolimpiadas, campeonatos	18	38
Actividades recreativas y lúdicas	18	38
Caacitación en desarrollo de competencias duras	18	38
Actividades de reconocimiento	17	36
Vacaciones recreativas para niños menores de 12 años	17	36
Celebreación halloween para funcionarios	16	34
Encuentros de parejas	15	32
Desarrollo competencias blandas	13	28
Clases de artes y manualidades	13	28
Actividades que involucren mascotas	12	26
Actividades culturales relacionadas con la música y la danza	11	23
Actividades relacionadas con la literatura / Club de lectura	10	21
Feria de fiestas mundiales por áreas	8	17

15. ¿Has utilizado algún beneficio del programa Servimos del DAFP?

No	45
SI	2

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

Si	38
No	9

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

Si	42
NO	5

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.

- Realizar talleres presenciales.
- Seguir con las campañas de sensibilización.
- Definir un eslogan que identifica un servidor de la UPRA con los valores del código y promoverlo en las actividades cotidianas.
- Se requieren espacios de capacitación dinámicos.
- Retomar las campañas pasadas, muchas de las cuales fueron eficaces.
- Charlas o conferencias de Función Pública que nos precise en que casos puede haber conflicto de intereses cuando se invierte en actividades productivas agropecuarias o en algún eslabón de las cadenas productivas. Sobre todo en lo referente al manejo de información privilegiada de mercado y en lo relativo al relacionamiento con agentes externos.
- Hacer casi obligatorio que se realice el curso del DAFP sobre el tema de transparencia y demás cursos que brinden conocimientos sobre los valores y el código de integridad.
- Actividades lúdicas por dependencias para posicionamiento de valores.
- Eso esta implícito en la vocación de servicio y si un funcionario no lo tiene es muy difícil su aplicación, por más actividades que se desarrollen para fomentar esa cultura de servicio.
- Repetir la actividad que si hizo hace unos años donde nos entregaban como una agenda de los valores y tocada diligenciarla cada valor con algún compañero que la representaba y su diligenciamiento daba puntos adicionales al plan de bienestar a la carta.
- Mayor difusión y talleres participativos.
- Ilustración casuística, a través de dramatizados y socialización de pronunciamientos jurisprudenciales.

- Seguir incluir estos temas y otros propios del servicio público en la inducción y reinducción o en espacios como café con el director.
- Incentivos a los servidores con el compromiso y cumplimiento de los Valores del Servidor Público.
- Rotación de personal directivo.

19. ¿Tienes alguna sugerencia para las actividades de bienestar del año 2023?

- Continuar con las actividades asociadas a los temas culturales de recreación que se comparten con la familia.
- Las recargas en la tarjeta de compensar siempre me han parecido importantes debido a que se pueden utilizar en el bienestar del empleado con su familia.
- Estudiar ampliar gama de bonos con servicios de autocuidado como masajes, spa, hidroterapia, de ese tipo o de relajación, o para cursos que cada quien desee tomar. Pasa día en lago mar o lago sol u hospedaje descuento.
- Seria bueno anclar los reconocimientos laborales a beneficios de bienestar para poder generar sentido del logro.
- Olimpiadas.
- En lo posible, integrar a contratistas a ciertos espacios de integración. Los directivos deben asistir también a estos espacios.
- Actividades de esparcimiento (recreación, culturales) para el servidor y su familia.
- Suscribir la entidad a LinkedIn learning o similares donde se pueda realizar capacitación virtual en temas laborales, de crecimiento personal y profesional.
- Actividades en fechas especiales u horarios especiales como día de la mujer, del padre, etc, alguna actividad de integración relacionada con la integración de mascotas.
- Para el desarrollo de competencias blandas cursos en: habilidades de comunicación interpersonal, inteligencia emocional, resolución de conflictos y motivación, caminatas ecológicas, senderismo, yoga.
- Realiza caminatas donde se pueda disfrutar de la naturaleza y el aire puro.
- Cine, teatro, caminatas.
- Es bueno también realizar actividades de integración para todos los servidores públicos.
- Dar seguimiento con las jornadas de integración y de clima laboral.
- De ser posible volver a incluir bonos de crepes para disfrutar en familia.
- Salidas grupales a sitios turísticos.
- Actividades que involucren a la familia, y plan de incentivos para los funcionarios destacados.
- Mayor acompañamiento de la ARL en pausas activas, generación de convenios con gimnasios cercanos a la entidad, actividades recreativas y antiestres.
- Salidas recreativas en compañía de la familia.
- Actividades de integración.
- Cursos de natación, bolos con compensar, gimnasio con Smart Fit (en alianza con compensar). Pases a Lagosol para ir la familia, entradas a cine, vacaciones recreativas para los hijos con compensar a diferentes sitios de recreación, fiesta de fin de año de la UPRA, bono de navidad para los hijos.
- Fortalecimiento del ambiente laboral.

4.3 Autodiagnóstico de necesidades de bienestar

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:

- Educación en artes y artesanías
- Implementación de la estrategia salas amigas de La familia lactante
- Incentivos para Gerentes Públicos
- Incentivos pecuniarios y no pecuniarios
- Educación formal (primaria, secundaria, media y superior)

Es necesario señalar que, debido a que actualmente gran parte de la planta de personal corresponde a funcionarios provisionales y funcionarios en período de prueba por el concurso de méritos, y que solo dos funcionarios son de carrera administrativa, no es posible otorgar incentivos pecuniarios y no pecuniarios, ya que la mayor parte de la planta de personal no reúne los requisitos mínimos establecidos en la norma para su postulación al otorgamiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios (equipos de trabajo); así como para aplicar al otorgamiento de apoyos para la educación formal.

De igual forma, el incentivo al mejor funcionario de libre nombramiento y remoción, e incentivos para Gerentes Públicos, y siguiendo el lineamiento de la Dirección General de la entidad, no se contemplarán en el Plan Institucional de Incentivos, debido a que los quince (15) funcionarios de libre nombramiento y remoción que hacen parte de la planta de personal pertenecen en su gran mayoría al equipo de la Dirección General, y se considera poco equitativo impactar con incentivos de este tipo a un porcentaje muy reducido de funcionarios, según también la posición del equipo de Dirección.

4.4 Conclusiones y variables a 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 Incentivos Institucionales 2023 (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 o máximo bimestrales.
- 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.
- 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.
- No es posible incluir los incentivos no pecuniarios y pecuniarios (equipos de trabajo) por las razones expuestas anteriormente en el aparte del Autodiagnóstico GETH.
- En cuanto a la política de integridad realizar actividades de apropiación del código de integridad, reconocimiento por valores, capacitación en temas relacionados con los Conflictos de intereses, y definir la conformación del grupo de trabajo de integridad.

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 2023, teniendo en cuenta la normatividad vigente, los lineamientos del DAFP, y siguiendo la estructura del Programa Nacional de Bienestar “Servidores saludables, entidades sostenibles” y los ejes que lo conforman.

Es importante destacar que en la elaboración de este plan participó la Comisión de Personal, con su retroalimentación en el planteamiento de actividades donde se tuvieron en cuentas sus aportes, observaciones y sugerencias, ya que una de sus funciones es participar en la elaboración del plan de bienestar y estímulos, y en el seguimiento al cumplimiento del mismo, según el artículo 16 de la Ley 909 de 2004.

Adicionalmente, es necesario tener en cuenta que se realizaron ajustes a la primera versión del Plan de Incentivos Institucionales publicada antes del 31 de enero de 2023, y que fueron aprobados en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGDE) el 09 de mayo de 2023. Dichos ajustes responden a revisiones y observaciones para mejora del Plan, realizadas por la Secretaria General y por la Profesional Especializada de Talento Humano, en su evaluación de las actividades propuestas en la primera versión. Los ajustes aprobados fueron los siguientes:

- Elige arte y cultura: este beneficio se dividió en dos, y se enmarcó en dos actividades como lo son el Día de la Familia del segundo semestre y el cumpleaños de los servidores.
- Viernes feliz: inicialmente este estímulo estaba programado de mayo a septiembre. Con el ajuste este beneficio se extendió hasta el mes de diciembre de 2023.
- Día de grado: con el ajuste el servidor no solo tiene el beneficio del día libre remunerado para asistir a su grado, sino que también lo podrá solicitar para asistir al grado de familiares en primer y segundo grado de consanguinidad, y primer grado de afinidad.
- Día libre remunerado por participar en el COPASST, Comisión del personal, Comité de Convivencia y Brigada de emergencias: con el ajuste, este beneficio aplica para todos los integrantes de estos equipos, que cumplan con los requisitos del Anexo 1 del presente Plan.
- Día de los niños: esta actividad se ajustó para darle paso a una nueva actividad dentro del Plan, por lo cual la celebración de este día se realizará en las instalaciones de la entidad.
- Vacaciones recreativas: se incluyó esta nueva actividad en el Plan, la cual consiste en un día de recreación en tiempo de vacaciones escolares, para niños entre los 4 y 15 años de edad, hijos de servidores.

De igual forma, se hicieron ajustes al cronograma y se suprimieron dos actividades de la primera versión:

- Cuidado de un familiar: se suprime por tratarse de una situación que debe atenderse de manera individual y que depende de diversos factores.

- Medio día libre por voluntariado por impartir capacitación al interior de la UPRA, en el marco del PIC: esta actividad se suprime debido a que depende del Plan Institucional de Capacitación.

5.1. Beneficiarios

Los servidores públicos de la Unidad de Planificación Rural Agropecuaria UPRA y su familia (conyuge, 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 “Servidores saludables, entidades sostenibles” del DAFP:
 1. **Equilibrio psicosocial**
 2. **Salud mental**
 3. **Convivencia social**
 4. **Alianzas interinstitucionales**
- 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

- Torneo interno de bolos: 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 en Compensar: 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 u otras competencias.
- Elige arte y cultura: actividad en el marco del Día de la familia del segundo semestre donde el servidor puede compartir en familia actividades como cine, o estímulo a la lectura u otra actividad artística y cultural a elección del funcionario. Así mismo, como ajuste a esta versión 2 del Plan, en el marco del cumpleaños, el servidor obtendrá dos entradas a cine 2D.
- Tarde en el museo: visita guiada a museo, exposición artística o espacio histórico en la ciudad de Bogotá.
- Taller básico de fotografía: conceptos básicos de fotografía con celular o con cámara digital.
- Cocina en equipo: realizar por áreas sesiones presenciales de culinaria con cocinero experto.
- Vacaciones recreativas: un día de recreación en tiempo de vacaciones escolares, para niños entre los 4 y 15 años de edad, hijos de funcionarios.

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 claves (semana santa y diciembre).
- Día de la familia: un día libre remunerado para que el servidor comparta con su familia.

- Proyecto adecuación salas de lactancia: elaborar fase de planeación de la adecuación de las salas amigas de la familia lactante en las instalaciones de la entidad. Esta actividad se desarrolla en conjunto con Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad.
- Feria de servicios vivienda: divulgación de proyectos Caja de Compensación Familiar Compensar, Fondo Nacional del Ahorro, entre otros.

C. Calidad de vida laboral

- Desvinculación laboral asistida:
 - Socialización a cargo de Compensar del programa de desvinculación laboral asistida, que contempla orientación en búsqueda de empleo, capacitación en competencias laborales y capacitación en emprendimientos. Reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan
 - Acompañamiento a prepensionados
- Medición de clima laboral: medición del clima laboral y socialización de resultados por área.
- Adaptación laboral: taller relacionado con la adaptación laboral y cultura organizacional, teniendo en cuenta el proceso de cambio que se ha generado en la entidad por el ingreso de nuevos servidores por el concurso de méritos.
- 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.
- 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.
 - Tarde de juego: medio día en semana de receso de octubre para padres de niños entre los 0 y 15 años de edad.
 - Viernes feliz: tarde libre una vez al mes desde mayo hasta diciembre.
 - Día de grado: 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 días libre remunerados cuando un servidor contraiga matrimonio.
 - Animales de compañía: hasta un día de permiso remunerado por enfermedad, cuidados o muerte del animal de compañía de su núcleo familiar.
 - Navidad y año nuevo: medio día libre antes de navidad y año nuevo (22 y 29 de diciembre de 2023).



- 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.
- Cumpleaños: un día libre remunerado por cumpleaños, toda vez que en dicha fecha la persona haya estado vinculada a la entidad.
- Fechas especiales
 - Día del servidor público: actividad de conmemoración
 - Día profesiones: envío de mensaje de felicitación por el día de cada profesión.
 - 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 12 años: conmemoración como enaltecimiento a la labor de la entidad e integración del equipo.
 - Navidad en familia 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



- Adiós al sedentarismo: campaña y mes de prevención del sedentarismo.
- Actividades de prevención en salud: actividades de prevención y cuidado de la salud mental.



5.5.3 Eje convivencia social



- Dar es recibir y una forma de agradecer: generar oportunidad para compartir una jornada en una fundación para fomentar la solidaridad.
- Día de la mujer / Día del hombre: conmemorar el día del género.
- Sensibilización: actividad de sensibilización a los colaboradores de la entidad sobre la importancia de diversidad e inclusión.

5.5.4 Alianzas interinstitucionales



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

5.6 Integridad



Para la vigencia 2023 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, adoptado por la UPRA con la Resolución No. 188 de 2019. 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.
- Definir los roles y responsabilidades del Grupo de Trabajo de Integridad en cabeza del Grupo de Gestión Humana.
- 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.

5.7 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															
A. Psicosocial	<i>Ruta de la felicidad</i>	Torneo interno de bolos	Torneo de integración de todas las áreas de la entidad.						P						
	<i>Ruta de la felicidad</i>	Caminata ecológica o actividad deportiva/recreativa/salud en Compensar	Caminata ecológica cerca de Bogotá con transporte y alimentación.									P			
	<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.				P			P					
	<i>Ruta de la felicidad</i>	Elige arte y cultura	Actividad que el servidor puede compartir en familia como Cine, o estímulo a la lectura u otra actividad artística y cultural a elección del funcionario. Entradas a cine para que el servidor disfrute en compañía una función de cine por su cumpleaños								P				
	<i>Ruta de la felicidad</i>	Tarde en el museo	Visita guiada a museo, exposición artística o espacio histórico en la ciudad de Bogotá.						P						
	<i>Ruta de la felicidad</i>	Taller básico de fotografía	Conceptos básicos de fotografía con celular o con cámara digital.									P			
	<i>Ruta del crecimiento</i>	Cocina en equipo	Sesiones presenciales de culinaria con cocinero experto, por áreas de la entidad.									P			
	B. Equilibrio 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).		P	P							P	P
<i>Ruta de la felicidad</i>		Día de la familia	Un día libre remunerado para que el servidor comparta con su familia.				P			P					
<i>Ruta de la felicidad</i>		Proyecto adecuación salas de lactancia	Normatividad, presupuesto, espacio.					P	P	P					
<i>Ruta de la felicidad</i>		Feria de servicios vivienda	Proyectos Caja de Compensación Familiar Compensar - FNA entre otros								P				
<i>Ruta de la felicidad</i>		Vacaciones recreativas	Un día de vacaciones recreativas para niños entre los 4 y 15 años de edad (mínimo 30 niños)										P		

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																		
Calidad de vida laboral	Ruta de la felicidad	Desvinculación laboral asistida	Socialización a cargo de Compensar del programa de desvinculación laboral asistida, que contempla orientación en búsqueda de empleo, capacitación en competencias laborales y capacitación en emprendimientos. Reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan															
	Ruta de la felicidad		Acompañamiento prepensionados									P						
	Ruta de la felicidad	Medición de clima laboral	Medición con instrumento Compensar y socialización de resultados por área.							P			P					
	Ruta del servicio	Adaptación laboral	Taller relacionado con la adaptación laboral y cultura organizacional.						P									
	Ruta de la felicidad	Divulgación Servimos	Iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial.		P													
	Ruta de la felicidad	Estímulos /Salario emocional	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.															
			Tarde de juego: medio día en semana de receso de octubre para padres de niños entre los 0 y 15 años de edad.															
			Viernes feliz: tarde libre una vez al mes desde mayo hasta diciembre.															
			Día de grado: un día remunerado el día de la graduación.															
			Celebración de matrimonio: tres días libre remunerados cuando un servidor contraiga matrimonio.															
			Animales de compañía: hasta un día de permiso remunerado por enfermedad, cuidados o muerte del animal de compañía de su núcleo familiar.															
			Navidad y año nuevo: medio día libre antes de navidad y año nuevo (22 y 29 de diciembre de 2023).															P
			Participación en COPASST, Comisión del personal, Comité de Convivencia y Brigada de emergencias: un día libre remunerado para cada integrante, previo cumplimiento de requisitos.															P
			Cumpleaños: un día libre remunerado por cumpleaños una vez haya cumplido años siendo funcionario de la entidad.															
	Ruta del servicio	Día del servidor público	Actividad de conmemoración						P									
	Ruta de la felicidad	Día profesiones	Envío de mensaje de felicitación por el día de cada profesión.															
	Ruta de la felicidad	Día de la Secretaria	Enaltecimiento a su labor.				P											
	Ruta de la felicidad	Día del conductor	Enaltecimiento a su labor.							P								
	Ruta de la felicidad	Día de lo animales (Oct 4)	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.											P				
Ruta de la felicidad	Día de los niños (Halloween)	Actividad recreativa y de integración del mes de Halloween en las instalaciones de la UPRA, donde cada área se encargará de decorar y entregar dulces a los niños de los servidores entre los 0 y 12 años de edad.											P					
Ruta del servicio	UPRA 12 años	conmemoración como enaltecimiento a la labor de la entidad e integración del equipo.												P				
Ruta de la calidad	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.													P			
Ruta de la felicidad	Navidad en familia UPRA	Realización de la novena de aguinaldos como oportunidad de integración del equipo.													P			

Componentes normativos	Rutas de la dimensión de Talento Humano	Actividades	Observaciones	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Eje 2. Salud mental															
Prevención	Ruta de la felicidad	Adiós al sedentarismo	Campaña y mes de prevención del sedentarismo.				P								
	Ruta de la felicidad	Actividades de prevención en salud	Actividades de prevención y cuidado de la salud mental.							P			P		
Eje 3. Convivencia social															
Inclusión, diversidad, equidad y representatividad	Ruta de la felicidad	Dar es recibir y una forma de agradecer	Generar oportunidad para compartir una jornada en una fundación para fomentar la solidaridad.								P				P
	Ruta de la felicidad	Día de la mujer / Día del hombre	Conmemoración y charlas				P								
	Ruta de la felicidad	Sensibilización	Actividad de sensibilización a los colaboradores de la entidad sobre la importancia de diversidad e inclusión.								P				
Eje 4. Alianzas interinstitucionales															
		Para llevar a cabo las actividades planteadas en este componente, la entidad propenderá por realizar alianzas o convenios con entidades del sector público cuando sea necesario. Así mismo, se apoyará en la labor de la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR, Entidades prestadoras de salud y Aseguradoras de Riesgos Laborales.													

Integridad				Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Política de integridad	Ruta del servicio	Política de integridad	Definir los roles y responsabilidades del Grupo de Trabajo de integridad en cabeza del Grupo de Gestión Humana							P					
Código de integridad	Ruta del crecimiento	Código de integridad	Aplicación encuesta de apropiación del código de integridad										P		
	Ruta del crecimiento	Código de integridad	Reconocimiento por valores						P	P		P		P	
Conflicto de Intereses	Ruta de la calidad	Conflicto de intereses	Capacitación sobre Conflicto de intereses										P		
	Ruta de la calidad	Conflicto de intereses	Comunicación de piezas conflictos de intereses						P						

6. Seguimiento y evaluación

6.1 Indicadores de gestión

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

6.2 Evaluación

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

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 2023.

1. Reconocimiento a la 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.

1.1 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.

1.2 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.

1.3 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.

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

2.2 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 biciusuario 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 biciusuario 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. 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.

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

3.2 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.

4. Viernes feliz

Los servidores de la entidad tendrán una (1) tarde libre remunerada al mes, desde mayo a diciembre como práctica de aprovechamiento del tiempo libre y compartir en familia.

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

4.2 Requisitos:

- No haber sido sancionado disciplinariamente en la vigencia, ni en el año inmediatamente anterior a la fecha de la solicitud.
- Se podrá disfrutar de este beneficio solo los días viernes.
- 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.
- La hora de salida para los servidores que se acojan a esta modalidad será cuatro horas antes de su hora de horario de salida habitual.
- En ningún caso, el disfrute de este beneficio podrá interferir con la operación normal de la entidad, por lo cual, los jefes inmediatos deberán concederlos de forma escalonada teniendo en cuenta la elección del empleado y garantizando la prestación del servicio de la dependencia.
- 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.

5. 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.

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

5.2 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.

6. Celebración de matrimonio

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

6.1 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.

6.2 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.

7. Cuidado animales 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.

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

7.2 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.

8. 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.

8.1 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.

8.2 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 comunicarlo 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.

9. Día de Cumpleaños

Los servidores de la entidad tendrán el beneficio de un (1) día libre remunerado por su cumpleaños, una vez haya cumplido años siendo funcionario de la entidad.

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

9.2 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 tendrá hasta el 31 de dic de 2023 para disfrutar de este beneficio. Si el servidor cumplió en los meses de octubre, noviembre o diciembre, tendrá la oportunidad de disfrutar del beneficio hasta el 30 de abril del año siguiente.



- 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.