

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

2024

Elaborado por: Secretaría

General Versión: 2

Fecha: Julio 2024

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	6
3.1. Política Gestión Estratégica de Talento Humano	6
3.2. Política de Integridad Pública	9
4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR	9
4.1. Caracterización de personal	9
4.2. Resultados de la encuesta de necesidades de Bienestar	11
4.3. Resultados Matriz GETH	19
4.4. Resultados aplicación instrumento clima laboral – 2023.	19
4.5. Resultados aplicación batería de riesgo psicosocial – 2024. ¡Error! Marcador no definido.	
4.6. Conclusiones y variables para trabajar	20
5. PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	21
5.1. Beneficiarios	21
5.2. Responsable	21
5.3. Alcance	21
5.4. Estrategias	21
5.5. Programas y actividades de bienestar e incentivos	22
5.5.1 Eje equilibrio psicosocial	22
5.5.2. Eje salud mental	25
5.5.3. Eje Diversidad e Inclusión.	25
5.5.4. Transformación Digital	26
5.5.5. Identidad y Vocación por el servicio Público.	26
6. Seguimiento y evaluación	27
6.1. Indicadores de Gestión:	27
6.2. Evaluación:	27
6.3. Implementación guía de bienestar servidores UPRA	27
Anexo 1	28

INTRODUCCIÓN

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

Como parte de la estrategia organizacional de la entidad, se encuentra el fortalecimiento de la gestión institucional enfocado al cumplimiento de los componentes enmarcados en las 20 políticas de desarrollo administrativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en el marco de sus siete (7) dimensiones, entre las cuales se encuentra, el Talento Humano, entendiendo a los servidores como parte integral de las entidades y sus misionalidades, que impactan al servidor público en sus diferentes etapas del ciclo de vida: ingreso, desarrollo y retiro.

La UPRA a partir del mes de septiembre del año 2022 y durante todo el año de 2023 ha experimentado una situación de cambio organizacional, en ocasión al concurso de méritos que se llevó a cabo desde el año 2021 y que impactó a más del 70% de la planta de la entidad, teniendo en cuenta esta transición, se requiere implementar actividades presenciales, que faciliten la adaptación laboral, el fortalecimiento de la cultura y clima organizacional, el bienestar integral de las personas, la disminución y manejo del estrés en el trabajo; que promuevan hábitos de vida saludable, espacios de bienestar e integración para los servidores y sus familias.

En línea de lo anterior, la Secretaría General, encargada de la planeación para la Gestión Estratégica del Talento Humano, con el fin de generar espacios de bienestar para los servidores públicos y sus familias, en las diferentes etapas de vida al interior de la entidad; desarrollará un plan de incentivos institucionales para la vigencia 2024 teniendo en cuenta los cambios organizacionales que experimenta la UPRA y las necesidades identificadas al interior de la entidad.

1. OBJETIVOS

1.1. Objetivo general:

Diseñar y ejecutar 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 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.
- Promover espacios de interacción para los servidores públicos favoreciendo la adaptación laboral, la apropiación de los valores institucionales del servidor público, el trabajo en equipo y la comunicación asertiva.
- Promover actividades y programas que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores públicos, potenciando espacios de interacción.
- Promover espacios de bienestar físico y mental para los servidores públicos, fortaleciendo los hábitos de vida saludable.

2. MARCO NORMATIVO

Decreto 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado. Se establece que el Sistema de estímulos se ejecutará a través de los programas de bienestar social e incentivos que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; además de mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.
Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.10.1	Por el cual se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Ley 1361 de 2009 y Ley 1857 de 2017	Ley de Protección Integral a la Familia, y ley que establece que los empleadores deben facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, a través de la jornada familiar semestral.
Decreto 2865 de 2013	Por el cual se celebra el Día del Servidor Público.
Resolución No. 188 de 2019	Por la cual se adopta el Código de Integridad del servicio público colombiano para la Unidad de Planificación de Tierras Rurales, Adecuación de Tierras y Usos Agropecuarios.
Artículo 3 de la ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 relacionadas con la profesionalización del servicio Público.
Ley 734 de 2002	Numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.
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 1811 del 21 de octubre 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", 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"
Concepto 047841 de 2021 del IDAFP	Participación del empleado nombrado en período de prueba en los programas de bienestar social y planes de incentivos de la entidad.
Concepto 396461 de 2020 del 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, 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:

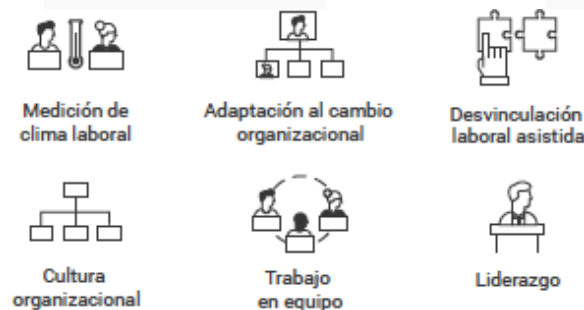
- Protección y servicios sociales: Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los servidores los programas de protección y servicios sociales que se indican a continuación:



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

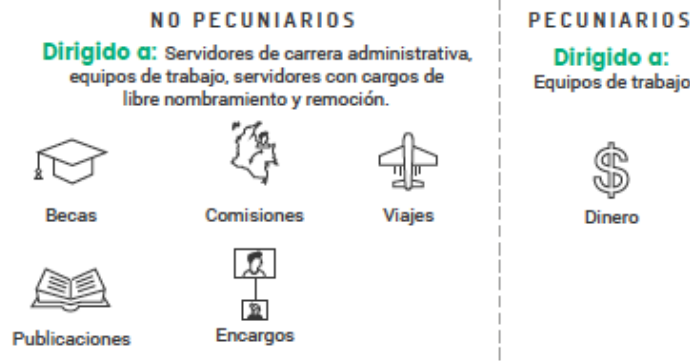
Se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para tal fin.

- 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 2023 - 2026 publicado en el mes de diciembre de 2023, 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:

- **Equilibrio Psicosocial:** Dentro de este eje se hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de los servidores públicos, reflejados en iniciativas de salario emocional, contribuyendo al bienestar. Así como, equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral. Lo anterior, se deriva de los tres componentes estipulados: Factores psicosociales, equilibrio entre vida laboral y familiar, y calidad de vida laboral.
- **Salud Mental:** Se refiera 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.
- **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 y prevención atención y medidas de prevención.
- **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, analítica de datos para el bienestar y creación de ecosistemas digitales.
- **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.

3.2. Política de Integridad Pública

La política de integridad, diseñada por el DAFP y adoptada por la UPRA mediante la resolución 188 del 2019, la cual busca promover el cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al estado y a la ciudadanía, con base en cinco valores, señalados a continuación: Respeto, Honestidad, Compromiso, Diligencia y Justicia, 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 y seguimiento la UPRA para la vigencia 2024.

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 2024 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 2023.
- 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.

4.1. Caracterización de personal

Al 30 de noviembre de 2023, la entidad cuenta con una planta de 67 empleos, de los cuales **62** están provistos.

El 19% de los servidores están vinculados en período de prueba; el 1,5% de los servidores están vinculados a través de nombramientos provisionales; el 22% son de libre nombramiento y remoción, y el 55% son de carrera administrativa.

Nivel de empleo	Carrera Administrativa	Periodo de prueba	Provisional	Libre nombramiento y remoción
Directivo	0	0	0	5

Asesor	0	0	0	5
Profesional	28	9	0	3
Técnico	2	2	0	0
Asistencial	4	1	1	2
Total	34	12	1	15
%	55	19	1,5	24

Así mismo, la entidad cuenta con cinco vacancias a proveer dos (2) técnicos Administrativos y tres (3) profesionales especializados.

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

Nivel de empleo y género:

El empleo predominante en la planta de la UPRA son profesionales especializados, los cuales ocupan el 64% de los empleos, seguido por asistencial que tienen el 13%, Directivos y Asesor con el 7.5% cada uno, Técnico con el 9% y finalmente cargos asistenciales con un 11.9%.

Por otra parte, se evidencian que el 48% del personal es de género femenino y 52% de género masculino, como se muestra a continuación.

Nivel de empleo	Mujer	Hombre	%
Directivo	3	2	7.5%
Asesor	3	2	7.5%
Profesional	15	24	64.1%
Técnico	3	1	9%
Asistencial	5	3	11.9%
Total	29	32	100%

Edad: La edad predominante en los servidores de la entidad oscila entre los 30 y 40 años con 20 personas, seguido del rango, los 41 y 50 años también con 24 personas, seguido del rango entre los 51 y 61 años con 11 personas, 4 personas en edades entre 62 y 64 y, Por último, 2 personas están en el rango de menores de 30 años.

Edad/ genero	Mujer	Hombre
Menor de 30	1	1
30 – 40 años	9	13
41 – 51 años	14	8
51 – 61 años	3	8
62 – 64 años	2	2
Total	29	32

Antigüedad: El 43% de los servidores, tienen menos de 1 año de estar vinculados a la entidad, el 33% de 1 a 4 años, el 11% de 5 a 9 años, el 13% más de 10 años de vinculación.

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

Servidores con hijos: en la entidad 35 servidores tienen hijos, de los cuales, 20 servidores tienen hijos menores de 14 años.

Edad hijos	No. Servidores	%
0 a 14 años	20	57%
13 años o más	15	43%
Total	35	100%

Edad hijos: 37 niños están entre los 0 y 14 años edad, y 9 tienen más de 14 años de edad.

Edad	N.º de niños(as)
0 a 14 años	37
13 años o más	9
Total	51

4.2. Resultados de la encuesta de necesidades de Bienestar

La encuesta de necesidades de bienestar se aplicó entre el 14 y 30 de noviembre de 2023, y fue diligenciada por 42 servidores de las diferentes áreas, de 60 funcionarios en total, es decir el 70% de la planta de personal.

Área	Número de servidores que participaron
Dirección general	9
Dirección de OPMT	7
Dirección UESAT	7
Oficina TIC	7
Secretaría General	12
Total	42

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
Fortalecer el clima laboral	24
Espacios de recreación y relajación	24
Disminuir el estrés	19
Compartir en familia	19
Actividades de formación	17
Ampliar o fortalecer amistades	11
Autocuidado	10
Desafío y competición	3
Otras	1

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

Dificultades	Número de respuestas
Los horarios no te favorecen	27
Falta de tiempo por carga laboral	23
No involucran a la familia	4
Ninguna	3
Otras	2
Tu jefe inmediato no te da autoriza	0

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

Frecuencia	Número de respuestas
Mensual	27
Bimensual	9
Trimestral	6

4.2.4. Califica según su importancia las actividades que consideras deben tener prioridad en el Plan de Bienestar social e Incentivos.

Actividad	Promedio
Actividades deportivas y recreativas	4.2
Formación o capacitación	4.2
Celebración de fechas especiales	4
Actividades para el fortalecimiento de clima laboral y cultura organizacional	3.9
Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud	3.8
Actividades que involucren su grupo familiar	3.5
Actividades artísticas y culturales	3.8
Actividades de reconocimiento	3.8

4.2.5. Actividades en salud de tu preferencia

Actividad	Numero de respuestas	Porcentaje
Salud mental	27	39%
Prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas entre otras.	26	38%
Salud visual y auditiva	14	20%
Otras	2	3%
Salud sexual y reproductiva	1	1%

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

Motivación	Número de respuestas
Teatro.	26
Cine y fotografía.	24
Música	21
Manualidades	12
Literatura	11
Danza	10
Pintura y escultura/Museos o exposiciones de arte.	9
Talleres o conferencias relacionadas.	3
Canto	3
Ninguna	3
Otras	0

4.2.7. ¿Practicas algún deporte?

Si	24
No	18

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

Motivación	Número de respuestas
No tiene tiempo	8
Impedimento físico	5
No tienes donde practicar	4
No te interesa o no te gusta	2

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

Deporte	Número de respuestas
Bolos	12
Deportes no competitivos (aeróbicos, rumba, yoga)	11
Fútbol/Microfútbol/Fútbol Sala	8
Ciclismo	8
Ninguno	8
Deportes típicos (Rana, tejo)	7

Natación	7
Voleibol	6
Baloncesto	4
Tenis de mesa	3
Otros	2
Atletismo	0

4.2.10. ¿En qué inviertes principalmente tu tiempo libre?

Actividad	Número de respuestas
Cine o teatro	23
Que hacer domésticos	20
Hacer deporte	16
Ver tv	16
Leer	14
Recreación	14
Dormir	9
Participar en alguna manualidad o arte	5
Rumbear	3
Otras	3
Navegar en redes sociales	1

4.2.11. ¿Tienes mascota?

Si	18
No	24

4.2.12. Tipo de mascotas

Perro	8
Gatos	10
Peces	1

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

No he utilizado ningún servicio	18
Recreación	11
Deporte o actividad física	11
Turismo	9
Cursos de capacitación/Educación	7
Crédito	7

Subsidios	3
Actividades culturales	0

4.2.14. ¿Te interesaría participar en las siguientes actividades de Bienestar?

Actividad	Número de respuestas
Caminata o actividades ecológica	28
Torneos deportivos presenciales	21
Visitas guiadas a museos	21
Actividades culturales y artísticas relacionadas con cine y teatro.	20
Actividades de reconocimiento	18
Clases de cocina	17
Feria de fiestas mundiales por áreas	15
Celebración Halloween para funcionarios	15
Actividades de reconocimiento y sus familias.	14
Actividades culturales y artísticas relacionadas con música y danza	14
Actividades recreativas y lúdicas	13
Vacaciones recreativas para niño menores de 12 años	12
Clases de artes y manualidades	12
Desarrollo de competencias blandas	11
Capacitación en desarrollo de competencias duras	11
Actividades relacionadas con la literatura / Club de lectura.	11
Encuentros de pareja (fortalecimiento de la relación y vínculos)	9
Actividades que involucren mascotas.	6

4.2.15. ¿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	3
No	39

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

Si	32
No	10

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

Si	37
No	5

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

- Respeto
- Divulgación de tips y realización de capacitaciones
- Talleres lúdicos
- Que en las actividades estén incluso los directivos
- Charlas con conocedores del tema
- Socialización de los casos en que se incurre en conflicto de intereses
- Talleres de formación y sensibilización
- Adelantar espacios de taller con ejercicios prácticos y de carácter obligatorio.
- Impulsar espacios de dialogo entre los directivos y funcionarios en donde se conozcan y discutan los diferentes temas de interés para la organización.
- Carrera de observación
- Realizar más actividades de integración
- Sugeriría que los funcionarios con más antigüedad en la entidad tengan un proceso de reinducción para que se actualicen en cuanto el código de integridad y los valores de los servidores públicos y así mejorar el clima laboral
- Realizar capacitación sobre el Código.
- Realizar una capacitación al año sobre esos temas
- Realizar talleres prácticos que involucren las consecuencias de no dar cabal cumplimiento al código de integridad
- trabajo en equipo para fomentar el respeto
- Aplicar la estructura organizacional de la entidad
- Actualización Conjunta
- Estudio de las normas en todos los niveles.

4.2.19. ¿Tienes alguna sugerencia para las actividades de bienestar del año 2024?

- Incluir más tiempo con la familia.
- Realizar mayor número de actividades al aire libre.
- Tener en cuenta los tiempos de programación y divulgación de las actividades.
- Será chévere que involucren actividades a las personas que no tenemos hijos. Hay beneficios para los que tienen hijos como no venir a la oficina en semana de receso, tardes libres, salidas tempranos etc.

- Que se incluya capacitación para fortalecer los conocimientos y que esté relacionado con las funciones
- Tenemos que programarlas y ejecutarlas desde el inicio de año
- Yoga, meditación, Pilates.
- Mantener actividades Outdoor, que permitan disfrutar de espacios diferentes a los que estamos en el día a día.
- Actividades en familia
- Mantener las entradas a cine y teatro, ejecutar las actividades durante todo el año
- Actividades novedosas y compartir
- Celebrar las fechas especiales día de la mujer, madre, cumpleaños, día del hombre etc.
- Salidas fuera de la ciudad.
- En general, actividades que permitan fortalecer los vínculos y la confianza entre los trabajadores de la entidad, así como actividades que permitan mejorar la salud mental de las personas que trabajan en la organización.
- Que se comience a ejecutar desde el mes de enero evitando que las actividades se concentren en los últimos meses de año.
- Que no se deje para ejecutar el plan hasta finalizar el año cuando ya las personas no puedan participar.
- Torneo interno de Fútbol, o torneo externo que involucren a todos los funcionarios y contratistas.
- Adopta un frailejón caminata al paramo de oseta
- Visitas a Museos
- Que las actividades se hagan durante todo el año, no como ahora que al principio no hicieron prácticamente nada y finalizando año se acumulan las actividades y uno no puede ir.
- Que las actividades sean programadas y socializadas con tiempo prudente para que todos los funcionarios puedan participar.
- Campeonatos deportivos internos para fortalecer el clima laboral y las relaciones interpersonales"
- Actividades mensuales recreativas y deportivas
- Campeonato Interno de varias disciplinas
- Me gustaría que los reconocimientos estén orientados en su mayoría a reconocimientos en tiempo libre remunerado
- Que se realicen actividades que fortalezcan el ambiente laboral y en horarios que permitan la participación activa de los funcionarios
- Se planifiquen con la debida anticipación, no es justo que muchos perdamos la oportunidad de hacer parte del plan de bienestar por la negligencia de otros, no generalizo, pero si algo causa represamiento debe rectificarse.
- Selección menú a la carta, que incluya bonos para CINE, COMIDA, HELADO, SALIDAS CON TODO INCLUIDO, etc., para compartir en familia
- Programar con tiempo.
- Se adelanten durante todo el año y no en segundo semestre. No a lo viernes felices
- Que las actividades sean programadas y comunicadas con tiempo, toda vez que las agendas están siempre muy apretadas.

- Mantener y respetar las tardes de viernes feliz
- Inclusión de horarios flexibles incluyendo horarios desde las 6 am y hasta las 3 pm
- Que den más bonos.

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:

- Educación en artes y artesanías.
- Implementación de la política de entorno Laboral Saludable.
- Incentivos para Gerentes Públicos
- Incentivos pecuniarios y no pecuniarios
- Implementar lineamientos para reconocer el estatus de prepensionado a servidores de la entidad.
- Adaptación al cambio y clima laboral.

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

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

4.4. Resultados aplicación instrumento clima laboral – 2023.

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

Dicho instrumento se aplicó con el fin de identificar la percepción acerca de las políticas, prácticas y procesos que experimentan los servidores de la UPRA, la cual evalúa tres niveles: **Macro clima**: evalúa la percepción de la entidad en su imagen conjunta; **Microclima**: evalúa la percepción del equipo de trabajo al interior de las dependencias e interacción con otros equipos y **Clima Personal**: evalúa la percepción en cuanto al proceder individual dentro de la entidad.

Teniendo en cuenta las siguientes dimensiones:

- Orientación organizacional.
- Administración del Talento Humano.
- Comunicación e interacción.
- Estilos de dirección (Liderazgo transaccional, activo y Transformacional).
- Trabajo en equipo.
- Reconocimiento de capacidad profesional.
- Medio ambiente físico.

Los resultados evidenciaron que la percepción general del clima de la entidad es propicia con un porcentaje de 80,28%, con un porcentaje de 86,53 en el nivel de clima personal, 82,31 microclima y 72,88 en el nivel de macro clima, siendo este último donde se identifica una oportunidad de mejora.

Así mismo, las dimensiones con menor puntaje fueron Administración del Talento Humano, Liderazgo transformacional y capacidad profesional.

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

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

4.5. 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 2024 (Bienestar e incentivos):

- Diseñar y socializar el programa de entorno laboral saludable.
- Enfocar actividades en los principales motivantes de los servidores: espacios de recreación y relajación, disminuir el estrés, compartir en familia (tener en cuenta también mascotas) y fortalecer el clima laboral.
- Realizar actividades mensuales.
- Continuar con la celebración de fechas especiales.
- Diseñar actividades de reconocimiento (creación de estímulos).
- Realizar actividades de prevención en salud enfocadas principalmente a la prevención de riesgo cardiovascular y cuidado de la salud mental inter e intralaboral, de acuerdo con las necesidades identificadas en la batería de riesgo psicosocial.
- Incluir actividades artísticas y culturales principalmente relacionadas con cine y fotografía, teatro, actividades culinarias, visita a museos, literatura.
- Realizar actividades de deporte y recreación de preferencia de los servidores como

- caminatas ecológicas, torneo de bolos y deportes no competitivos.
- Incluir incentivos no pecuniarios y pecuniario.
- En cuanto a la política de integridad se debe formular e implementar un código propio de la entidad, realizar actividades de apropiación del código de integridad, 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.

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 2024, 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 en la actualización del plan de incentivos institucionales se socializó con la Comisión de Personal.

Adicionalmente, es necesario tener en cuenta que se realizan modificaciones a la versión del Plan de Incentivos Institucionales publicada antes del 31 de enero de 2024, las cuales, fueron aprobados por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGDE) el 29 de julio de 2024. Dichos ajustes responden a revisiones y observaciones para mejora del Plan, realizadas por la Secretaría General.

5.1. Beneficiarios

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

5.2. Responsable

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

5.3. Alcance

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

5.4. Estrategias

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

1. Equilibrio psicosocial
 2. Salud mental
 3. Diversidad e inclusión
 4. Transformación Digital.
 5. Identidad y vocación por el servicio público.
- Se contratará la ejecución de algunas actividades del Plan que requieran presupuesto, teniendo en cuenta el Plan Anual de Adquisiciones, y siguiendo los lineamientos para la programación presupuestal
 - Se llevarán a cabo actividades internamente sin requerir presupuesto.
 - Se aprovecharán las alianzas interinstitucionales con las Entidades Promotoras de Salud, con la aseguradora de riesgos laborales, con la Caja de Compensación Familiar Compensar y con otras entidades que brinden apoyo en el desarrollo de actividades que se plantean.

5.5. Programas y actividades de bienestar e incentivos

5.5.1 Eje equilibrio psicosocial



A. Psicosocial

- Torneos internos: torneo con fines recreativos y de integración del equipo de trabajo de la entidad como fortalecimiento de clima organizacional y trabajo en equipo.
- Caminata ecológica o actividad deportiva/recreativa/salud: con el fin de generar un espacio deportivo, de esparcimiento y de sensibilización por el cuidado del medio ambiente.
- Promoción caminatas ecológicas distritales: realizar caminata por un sendero del distrito para que el servidor disfrute de espacios de esparcimiento de manera individual o en compañía de su familia, así como divulgar senderos que dispone el distrito.
- Competencias deportivas: espacios de sana competencia deportiva donde los servidores tengan la oportunidad de participar como torneos del sector, torneos de la caja de Compensación, juegos de la función pública u otras competencias.
- Elige arte y cultura: en el marco del cumpleaños, el servidor obtendrá dos entradas a

cine 2D.

- Tarde en el museo: visita guiada a museo, exposición artística o espacio histórico en la ciudad de Bogotá.
- Taller de manualidades: conceptos básicos.
- Cocina en equipo: realizar por áreas sesiones presenciales de culinaria con cocineroexperto.
- Programa de semillero de 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).
- Día de la familia: un día libre remunerado para que el servidor comparta con su familia, por cada semestre.
- Proyecto adecuación salas de lactancia: Convenio con Finagro para el uso de la sala de lactancia, teniendo en cuenta que la entidad no cuenta con el espacio, para lo cual se realizará registro para dar cumplimiento a la normatividad.
- FERIA de servicios vivienda: divulgación de proyectos Caja de Compensación Familiar Compensar, Fondo Nacional del Ahorro, entre otros.
- Vacaciones recreativas: un día de recreación en tiempo de vacaciones escolares, para niños entre los 4 y 15 años, hijos de funcionarios.

C. Calidad de vida laboral

- Diseñar lineamientos para catalogar a los servidores correspondientes en el estatus de pre pensionado.
- 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 – incluyendo formación en pasatiempos.
- Intervención para mejorar el clima laboral: Taller de trabajo en equipo, dinámicas de comunicación asertiva.
- 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.

- 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 2024).
 - Participación en COPASST, Comisión del personal, Comité de Convivencia y Brigada de emergencias: cada integrante obtendrá un día libre remunerado, siempre y cuando cumpla con los requisitos. Ver anexo.
Nota: En caso de que un servidor público pertenezca a varios comités solo podrá tomar un (1) día de incentivo en el mes de diciembre, no es acumulable con otros permisos o incentivos.
 - Cumpleaños: El servidor podrá disfrutar del incentivo únicamente el día de su cumpleaños o dentro de los 15 días hábiles siguiente a la fecha de cumpleaños.
 - Día de grado: un (1) día libre remunerado en la fecha en que el servidor recibe su grado. Aplica para familiares en primer y segundo grado de consanguinidad, y primer grado de afinidad.
 - Celebración de matrimonio: tres (3) días libre remunerados cuando un servidor contraiga matrimonio.
 - Cuidado animal de compañía: hasta un (1) día de permiso remunerado por enfermedad, cuidados o muerte del animal de compañía de su núcleo familiar.
 - Tarde de juego: medio día en semana de receso de octubre para padres de niños entre los 0 y 15 años de edad.
 - Día de la familia: un día por cada semestre

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 13 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



- Actividades de prevención en salud: actividades de prevención y cuidado de la salud mental.
- Implementación de técnicas de manejo de estrés y concentración Mindfulness.
- Actividades deportivas no competitivas (Yoga – aerobics).

5.5.3. Eje Diversidad e Inclusión.



- ✓ 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: campaña de sensibilización a los colaboradores de la entidad sobre la importancia de diversidad, inclusión y el respeto por la dignidad humana.
- ✓ 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.



Para llevar a cabo las actividades planteadas en este componente, la entidad incluirá a los servidores públicos en la página de Bienestar a la carta, con el apoyo de la caja de compensación COMPENSAR, con el fin de evidenciar y satisfacer las necesidades específicas de cada uno de los colaboradores de la UPRA en materia de bienestar.

Dicha inclusión permitirá a la Secretaría General / Talento Humano contar con los datos de los servidores frente a los aspectos de bienestar e incentivos.

5.5.5. Identidad y Vocación por el servicio Público.



En línea del presente componente la UPRA para la vigencia 2024 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.
- ✓ Formulación e implementación del código de integridad.
- ✓ Actividades planteadas por Función Pública para la adopción del código.
- ✓ 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.

6. Seguimiento y evaluación

6.1. Indicadores de Gestión:

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

6.2. Evaluación:

La mayoría de las actividades que contempla este Plan, serán evaluadas mediante una encuesta de satisfacción que se aplicará a las personas que participen en cada actividad, en máximo cinco (5) días hábiles posteriores a la actividad.

6.3. Implementación guía de puntos de participación

Se implementa en la Entidad el sistema de puntos que permite a los servidores obtener beneficios de tiempo de permiso remunerado, como estrategia de Talento Humano, para mejorar la participación de las actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral y familiar de los servidores públicos de la UPRA.

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 2024.

1. Reconocimiento de antigüedad:

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

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

Requisitos:

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

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

2. En Bici para el trabajo:

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

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

Requisitos:

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

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

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

Beneficiarios: servidores de la entidad vinculados en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, y provisionales, que se desempeñen como representantes del COPASST, Comisión de Personal, Comité de Convivencia Laboral, y Brigada de emergencias.

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

Requisitos:

- ✓ Ser representante activo de los órganos relacionados en el numeral anterior durante la vigencia en la que se entrega el reconocimiento.
- ✓ Haber asistido como mínimo al 90% de las reuniones convocadas en el ejercicio de la misionalidad de cada Comité, y a las capacitaciones programadas.
- ✓ No haber sido sancionado disciplinariamente en la vigencia, ni en el año inmediatamente anterior al reconocimiento. - El grupo deberá haber estado en funcionamiento como mínimo tres meses para tomar el incentivo.
- ✓ El servidor deberá comunicar a Talento Humano por correo electrónico para la verificación de requisitos, a través de listados de asistencias o actas de reuniones, y listados de asistencia a capacitaciones.

- ✓ Una vez verificados los requisitos por parte de Talento Humano, los servidores deberán enviar un correo electrónico a su jefe inmediato, con el formato de Solicitud de permiso diligenciado para su firma. El jefe inmediato lo enviará al Secretario (a) General a través de memorando SEA.

4. 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. El cual se podrá tomar únicamente dentro de los quince (15) días hábiles posteriores a la fecha de cumpleaños del servidor.

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 de los 15 días hábiles siguiente 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.

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.

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

Requisitos:

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

6. 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.

7. Cuidado animal de compañía:

Un animal de compañía o mascota es un animal doméstico destinado a ser tenido por el hombre en su vivienda, y que se conserva con el propósito de brindar compañía o para disfrute del cuidador. Su tenencia no tiene como destino su consumo o el aprovechamiento de sus producciones, y no se tendrá con fines comerciales o lucrativos. En este entendido, y teniendo en cuenta las necesidades de bienestar de los servidores de la entidad, se concederá permiso remunerado hasta por un día, cuando enfermen, mueran o requieran cuidado especial, siempre que se presenten los soportes que justifiquen cada situación.

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

Requisitos:

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

8. Tarde de juego

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

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

Requisitos:

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

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	Ruta de la felicidad	Programa Entorno Laboral Saludable	Diseñar e implementar programa entorno laboral saludable												
	Ruta de la felicidad	Torneos deportivos interno	Torneo de integración de todas las áreas de la entidad.												
	Ruta de la felicidad	Caminata ecológica o actividad deportiva/recreativa/salud en Compensar	Caminata ecológica cerca de Bogotá con transporte y alimentación.												
	Ruta de la felicidad	Promoción caminatas ecológicas distritales	Caminata ecológica en los senderos que dispone el distrito donde el funcionario puede ir con su familia.												
	Ruta de la felicidad	Elige arte y cultura	Día de la familia elige arte y Cultura.												
	Ruta de la felicidad		Entradas a cine para que el servidor disfrute en compañía una función de cine por su cumpleaños - alimentación												
	Ruta de la felicidad	Taller artístico - manualidades	Conceptos básicos												
	Ruta del crecimiento	Cocina en equipo	Sesiones presenciales de culinaria con cocinero experto, por áreas de la entidad.												
	Ruta del crecimiento	Programa de semillero de liderazgo.	Establecer un programa de semillero de liderazgo para la formación de nuevos líderes en la entidad.												
B. Equilibrio vida laboral y familiar	Ruta de la felicidad	Tiempo en familia	Permitir a los servidores compensar tiempo de trabajo para disfrutar de tiempo en familia en fechas claves (semana santa y diciembre).												
	Ruta de la felicidad	Feria de servicios vivienda / caja de compensación	Proyectos Caja de Compensación Familiar Compensar - FNA entre otros												
	Ruta de la felicidad	Taller pautas de crianza y parejas	Taller para padres de familia orientadas a las pautas de crianza de acuerdo con las edades. Taller para fortalecer relaciones de parejas de los servidores públicos de la entidad.												
	Ruta de la felicidad	Vacaciones recreativas	Tres días de vacaciones recreativas para niños entre los 4 y 18 años (mínimo 30 niños) Incentivo niños de 1 a 3 años												
Calidad de vida laboral	Ruta de la felicidad	Lineamientos estatus prepensionado	Lineamientos estatus prepensionados servidores públicos												

www.upra.gov.co

www.upra.gov.co

[illegible]