



MINISTERIO DE TRANSPORTE

UPIT

UNIDAD DE PLANEACIÓN DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE

PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2023

Versión: 1.0

Fecha: Enero 31 -2023

Tabla de contenido

1.	PRESENTACIÓN.....	4
2.	INTRODUCCIÓN.....	4
3.	MARCO NORMATIVO	5
4.	ALINEACIÓN ESTRATEGICA.....	6
5.	OBJETIVOS.....	7
5.1.	OBJETIVO GENERAL:	7
5.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	7
6.	ALCANCE.....	8
7.	DETALLE DEL PLAN	8
7.1	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES BATERIA BASE VIGENCIA 2022- PROYECCIÓN 2023.	8
7.2	INFORME DE RESULTADOS SOBRE NECESIDADES DE INTERVENCIÓN VIGENCIA 2023	10
7.3	ESTADÍSTICAS Y RESULTADOS ENCUESTA DE DIAGNOSTICO VIGENCIA 2023.....	10
8.	PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN DEL PLAN POR CADA COMPONENTE	20
8.1.	ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES:.....	20
8.1.1.	PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL:	20
8.1.2.	PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTES:	21
8.2	ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL:.....	21
8.1.3.	PROGRAMA DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL:.....	22
8.1.4.	PROGRAMA DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO	23
8.1.5.	PROGRAMA DE CULTURA ORGANIZACIONAL PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA UPIT 23	
8.2.4	PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA UPIT23	
8.3	CUADRO DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2023	25
9.	PRESUPUESTO ASIGNADO Y SEGUIMIENTO DE GESTIÓN.....	26
10.	RESPONSABLE DE SEGUIMIENTO E IMPLEMENTACIÓN	27

Listado de cuadros

Cuadro No. 1: Alineación estratégica del documento.....	6
Cuadro No. 2: Resultados pregunta abierta – Sugerencias actividades de bienestar	18

Listado de gráficas

Gráfica 1: Resultado de encuesta de caracterización - Área o dependencia donde desarrollan funciones	11
Gráfica 2: Resultado de encuesta de caracterización – Tipo de vinculación	11
Gráfica 3: Resultado de encuesta de caracterización – Nivel Académico.....	12
Gráfica 4: Resultado de encuesta de caracterización – Rango de Edad	13
Gráfica 5: Resultado de encuesta de caracterización – Estado Civil	13
Gráfica 6: Resultado de encuesta de caracterización – No. De Hijos.....	14
Gráfica 7: Resultado de encuesta de caracterización – Rango de edad de los hijos	14
Gráfica 8: Resultado de encuesta de caracterización – Áreas para fortalecer el desarrollo personal	15
Gráfica 9: Resultado de encuesta de caracterización – Prioridad de las actividades de bienestar	15
Gráfica 10: Resultado de encuesta de caracterización – Prioridad de actividades de incentivos.....	16
Gráfica 11: Resultado de encuesta de caracterización – Tipo de reconocimientos	16
Gráfica 7: Resultado de encuesta de caracterización – Tipos de actividades de mayor interés.....	17
Gráfica 13: Resultado de encuesta de caracterización – Interés en actividad de reconocimiento del servidor público.....	18

1. PRESENTACIÓN

La Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte UPIT, en cabeza de la Dirección General, diseña e implementa el actual Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos para todos los servidores públicos en la vigencia 2023, con el fin de incluir actividades de mejoramiento al clima laboral, generando condiciones de bienestar laboral para los servidores públicos, que contribuya al mejoramiento de su calidad de vida, que se refleje en el aumento de la productividad a partir de la motivación, y desarrollo profesional y personal. Lo anterior, por medio de herramientas que promuevan la apropiación y compromiso institucional de sus servidores públicos.

2. INTRODUCCIÓN

La era actual de modernización de procesos administrativos e institucionales, que ha venido encaminando Colombia en el último siglo y siendo la UPIT una entidad del último lustro, creada estratégicamente para innovación dentro de la planeación de la infraestructura de transporte, debe sobreponer problemáticas de gestión administrativa del recurso humano, presentadas históricamente por modelos burocráticos. Por lo tanto, la UPIT nace y se consolidará como una entidad líder en el fortalecimiento Institucional de la Administración Pública; en este sentido, los planes de Talento Humano se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico e integral del servidor público, siendo una de sus herramientas principales los planes de bienestar y estímulos que de manera transversal y eficiente se consolida.

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2023 de la UPIT, tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, y para ello, desde la Dirección y secretaria general. De la misma manera el actual plan permite facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

De esta manera, la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte - UPIT presenta el plan de bienestar y estímulos, el cual está soportado en insumos importantes como la encuesta de expectativa diligenciada por los servidores, así como, por la visión de la Alta Dirección dirigida al logro de objetivos institucionales de los cuales resulta fundamental la participación de los servidores de la UPIT.

3. MARCO NORMATIVO

- a) Constitución Política de Colombia: Artículo 48. La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio.
- b) Constitución Política de Colombia Artículo 51. Todos los colombianos tienen derecho a vivienda digna.
- c) Constitución Política de Colombia Artículo 52. El ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano.
- d) Constitución Política de Colombia Artículo 57. La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas.
- e) Ley 489 de 1998: Capítulo Quinto: Incentivos a la Gestión Pública
- f) Ley 734 de 2002: Artículo 33: Numerales 4 y 5.
- g) Ley 909 de 2004: Artículo 36. Parágrafo primero
- h) Decreto Ley 1567 de 1998
- i) Decreto 1227 de 2005: Artículo 69
- j) Decreto 760 de 2005
- k) Decreto 4661 de 2005:
- l) Decreto 1083 de 2015: Artículo 2.2.10.1, Artículo 2.2.10.3., Artículo 2.2.10.4., Artículo 2.2.10.5., Artículo 2.2.10.6., Artículo 2.2.10.7. y siguientes del capítulo.

4. ALINEACIÓN ESTRATEGICA

El presente documento se encuentra alienado con el objeto misional establecido en el Plan Estratégico Institucional de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte – UPIT y articulado con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y el Plan Estratégico de gestión del Talento Humano vigencia 2023.

Cuadro No. 1: Alineación estratégica del documento

Dimensión MIPG Política de gestión y Desempeño Planes/ programas o Proyectos	Descripción de la relación
Dimensión de Talento Humano	El Plan de Bienestar, estímulos e incentivos se ajusta a la dimensión del Talento Humano, por el desarrollo de actividades de generación de un ambiente laboral optimo, que propicie de igual forma, estrategias de bienestar general e integral del servidor público.
Política de la Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH)	El Plan de Bienestar, estímulos e incentivos, es un componente específico de desarrollo del ciclo de vida del servidor público que tiene relación directa con la Política GETH, dado que a través del análisis de datos que se realiza con la información actualizada del talento humano se pueden tomar decisiones y diseñar estrategias para impactar en el desarrollo, crecimiento y bienestar de este.
Política de Integridad	El Plan de Bienestar, estímulos e incentivos contribuye a la Política de Integridad en la medida en que se trazan mecanismos transparentes que articulan elementos de integridad con un entorno de servicio público favorable al comportamiento ético de los servidores públicos.

Dimensión MIPG Política de gestión y Desempeño Planes/ programas o Proyectos	Descripción de la relación
Plan Estratégico de Talento Humano	El Plan de Bienestar, estímulos e incentivos es parte integral de uno de los componentes del PETH, específicamente en el componente de bienestar de la dimensión de desarrollo.

Fuente: Elaboración propia.

5. OBJETIVOS

5.1. OBJETIVO GENERAL:

Promover acciones para el fomento de la calidad de vida laboral y familiar, en un ambiente que motive relaciones laborales de confianza, espacios de esparcimiento e integración familiar y el compromiso de sus servidores con sus funciones y compromisos laborales, que permitan aportar con su desempeño, al crecimiento y desarrollo de la organización.

5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Generar espacios de bienestar que propicien condiciones favorables en el ambiente de trabajo y ayuden al desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los servidores públicos de la UPIT.
2. Desarrollar y apropiar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y ética administrativa, de forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia.
3. Propiciar un buen ambiente laboral, teniendo en cuenta las necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, generando así un impacto positivo en la Entidad, en términos de productividad y relaciones interpersonales.

4. Fomentar el trabajo en equipo, la integridad, la adaptación y la tolerancia, a través de actividades experienciales, deportivas, recreativas y culturales.
5. Brindar espacios de reconocimiento a los funcionarios por su tiempo, contribución y desempeño en la Entidad.

6. ALCANCE

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos responde al diagnóstico de necesidades realizado, cuyo resultado ha identificado requerimientos que serán incorporados y atendidas en el presente plan, con el diagnóstico se identificaron las brechas que permitieron la creación y definición de las actividades de este instrumento.

Los beneficiados del plan de bienestar, estímulos e Incentivos de la UPIT son todos los servidores públicos pertenecientes a la misma, entendidos como aquellos con vinculación a través de carrera administrativa, libre nombramiento y remociones provisionales, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y recogido en la Ley 909 de 2004.

7. DETALLE DEL PLAN

7.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES BATERIA BASE VIGENCIA 2022- PROYECCIÓN 2023

Con base en el Plan de Bienestar y Estímulos planeado y ejecutado de la vigencia 2022 de la UPIT, se realiza un balance de aplicabilidad histórica del mismo, para determinar que acciones estratégicas que se pueden desarrollar en la vigencia 2023, considerando cuales se pueden replantear, cuales fueron culminadas y cuales requieren continuidad para la presente anualidad.

Por lo anterior se enumeran las principales estrategias priorizadas en la vigencia 2022:

EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL:

- Eventos deportivos y recreacionales
- Eventos artísticos y culturales
- Capacitaciones en artes y/o artesanías

- Bienestar espiritual
- Equilibrio entre la vida familiar y laboral
- Celebración de Cumpleaños
- Feria de Vivienda
- Reconocimiento fechas especiales, conmemorativas y según su profesión u oficio
- Acciones de preparación frente al cambio y la desvinculación.
- UPIT en bici.

EJE 2. SALUD MENTAL

- Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental.
- Estrategias de trabajo bajo presión
- Prevención del sedentarismo
- Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento
- Enamórate de la lectura

Para la definición de las actividades del plan de la vigencia 2023, se implementó una herramienta de caracterización y percepción de las actividades de bienestar laboral, estímulos e incentivos (anexo 1) que sirvió para definir la línea base frente a las actividades desarrolladas en la vigencia 2022 y con interés de desarrollar en la vigencia 2023.

A través de este instrumento se realizó la identificación, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arrojó la encuesta de expectativas de los servidores públicos de la UPIT, siendo este el principal insumo para la realización y concertación del plan que incluye el plan elaboración y concertación del Cronograma de Actividades y que se mantiene permanente en ejecución y aplicación para la vigencia 2023.

7.2. INFORME DE RESULTADOS SOBRE NECESIDADES DE INTERVENCIÓN VIGENCIA 2023

Caracterización General Planta de personal Vigencia 2023

De los 88 cargos estipulados para la planta de funcionamiento de la UPIT actualmente están provistos 33, dejando en vacancia absoluta y definitiva 55 cargos, de los diferentes niveles jerárquicos directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, especificados en el anexo técnico número dos.

De esta forma, se establece que, para la actual vigencia 2023, la UPIT contara con un 38% de operabilidad funcional de su planta de cargos, continuando en una etapa inicial de maduración de su plan estratégico de talento humano.

7.3. ESTADÍSTICAS Y RESULTADOS ENCUESTA DE DIAGNOSTICO VIGENCIA 2023

ENCUESTA DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS DE LA UPIT 2023

(ANEXO 1)

La encuesta de identificación de necesidades de bienestar, estímulos e incentivos de la UPIT aplicada al inicio de la vigencia 2023, como herramienta de recolección primaria de información, contó con la participación de 22 funcionarios que contribuyeron con su valioso aporte a través del diligenciamiento de la encuesta, cumpliendo un 67% de encuestados para la identificación de la línea base vigencia 2022 y percepción de intereses vigencia 2023. El instrumento de la encuesta se utilizó para el conocimiento de las necesidades de bienestar estímulos e incentivos presentados, así como para la caracterización de los funcionarios públicos actualizado a vigencia 2023.

**A. COMPONENTE DE CARACTERIZACIÓN DE
FUNCIONARIOS RESPECTO A LA ENTIDAD VIGENCIA**

2023

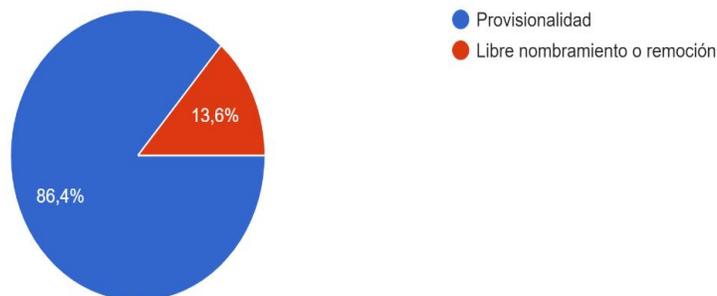
Gráfica 1: Resultado de encuesta de caracterización - Área o dependencia donde desarrollan funciones



La dependencia funcional que más funcionarios en operabilidad tiene para la actual vigencia 2023 es la Subdirección de formulación y evaluación y la Dirección general.

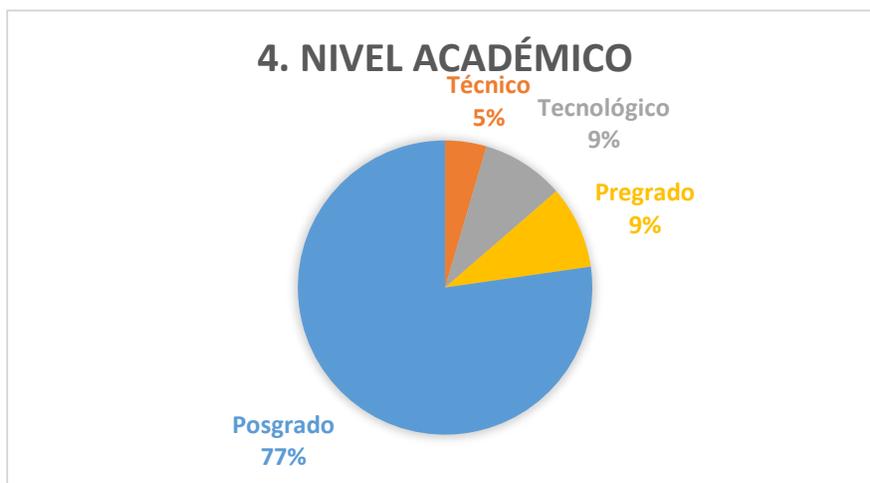
Gráfica 2: Resultado de encuesta de caracterización – Tipo de vinculación

3. Tipo de vinculación a la UPIT
22 respuestas



De los 22 funcionarios encuestados, El 86% de los funcionarios que desarrollan sus actividades en la vigencia 2023 son nombrados en provisionalidad en cargos de carrera administrativa, el porcentaje restante obedece a los empleos del área directiva y profesional especializada, junto con los funcionarios que ejecutan actividades de confianza que son nombrados mediante libre nombramiento o remoción.

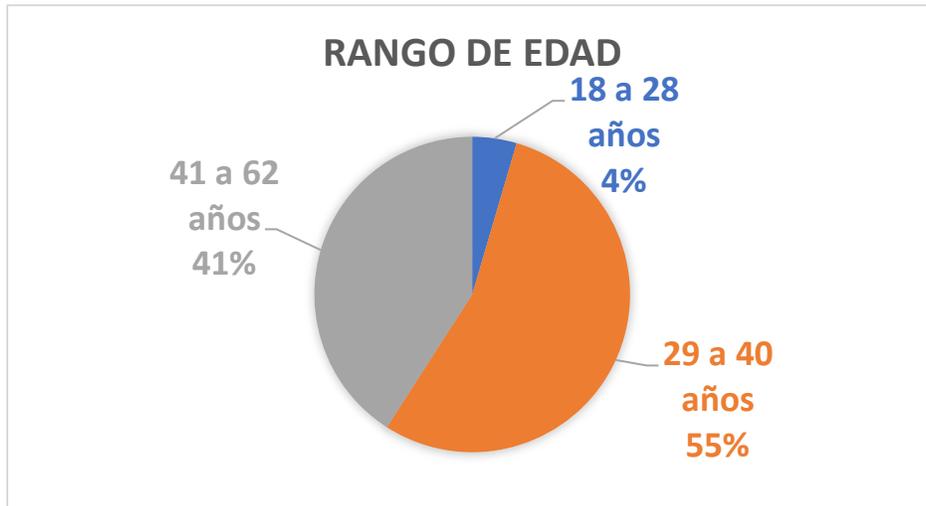
Gráfica 3: Resultado de encuesta de caracterización – Nivel Académico



La planta de personal de la UPIT es una planta profesionalizada y especializada teniendo en cuenta que el 70% de sus cargos son ejercidos por personal que cuenta con especialización o maestría, lo que traduce en una ventaja comparativa para la entidad.

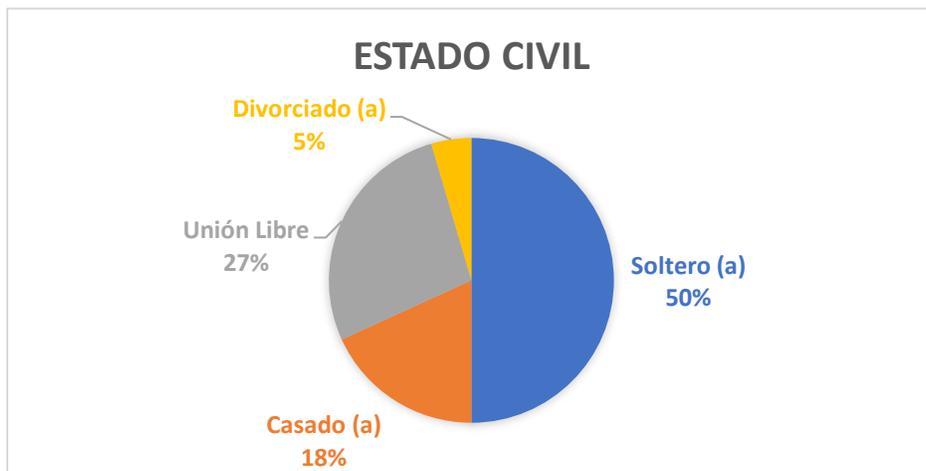
B. COMPONENTE DE CARACTERIZACIÓN PERSONAL Y FAMILIAR DE LOS FUNCIONARIOS VIGENCIA 2023

Gráfica 4: Resultado de encuesta de caracterización – Rango de Edad



Es importante destacar como característica esencial de la planta de personal de la UPIT, que cuenta con un margen mayoritario de personal en la edad adulta laborable optima con margen de 29 a 40 años, constituyéndose una fuerza laboral joven, profesionalizada y con experiencia.

Gráfica 5: Resultado de encuesta de caracterización – Estado Civil

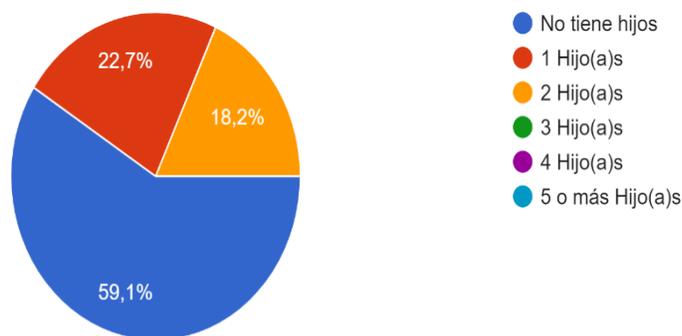


El 50% de los funcionarios caracterizados de los 22 encuestados, son solteros. Para el porcentaje restante, un componente de desarrollo de bienestar familiar es una prioridad para desarrollar en la UPIT, teniendo en cuenta también el número de hijos y edades de los funcionarios, adicional a los demás integrantes que consolidan el núcleo familiar.

Gráfica 6: Resultado de encuesta de caracterización – No. De Hijos

7. Número de hijos

22 respuestas

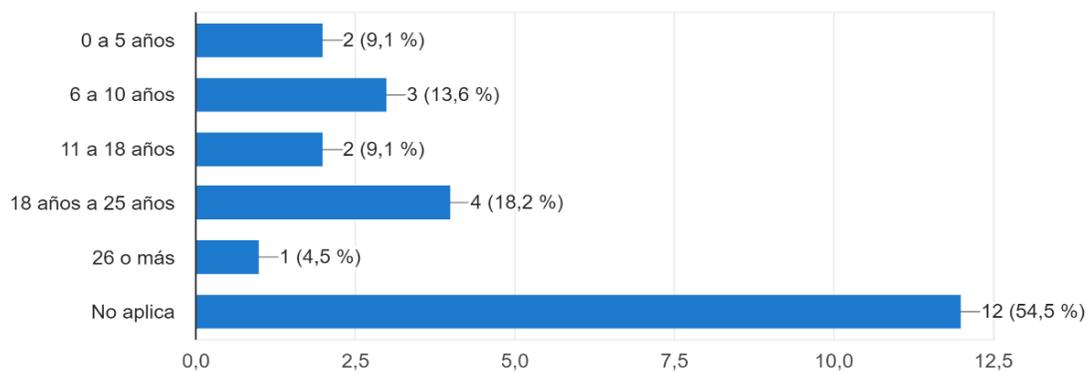


De los 22 funcionarios encuestados, el 60% de los funcionarios no tienen hijos, seguido del 23% que tienen un hijo, complementado al rango de edad de estos son mayores.

Gráfica 7: Resultado de encuesta de caracterización – Rango de edad de los hijos

8. Rangos de edad de sus hijo(a)s

22 respuestas



Teniendo en cuenta que, de los 22 funcionarios encuestados, solo 2 funcionarios respondieron tener hijos en un rango de edad de 0 a 5 años, y en aplicación de la resolución 2423 de 2018 respecto a las Salas amigas de la familia lactante en el entorno laboral, se establecerá por estrategia que en caso de presentarse funcionarias en periodo de lactancia, se debe disponer por resolución motivada las jornadas de lactancia a que se tiene derecho cada funcionaria en la jornada de la mañana y la tarde.

C. ÁREAS FUNCIONALES DE INTERVENCIÓN SEGÚN CADA COMPONENTE

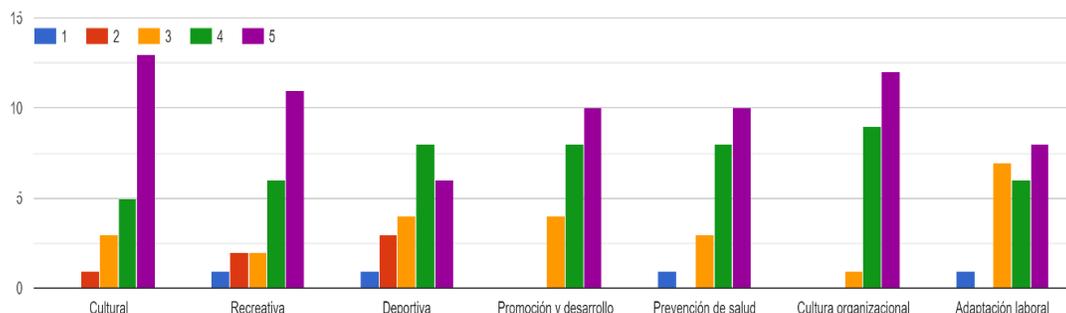
Gráfica 8: Resultado de encuesta de caracterización – Áreas para fortalecer el desarrollo personal



Teniendo en cuenta que la UPIT es una entidad nueva desde el inicio de sus labores funcionales, se deben desarrollar de manera paralela y estratégica las tres áreas esenciales de promoción en bienestar laboral, estímulos, e incentivos.

Gráfica 9: Resultado de encuesta de caracterización – Prioridad de las actividades de bienestar

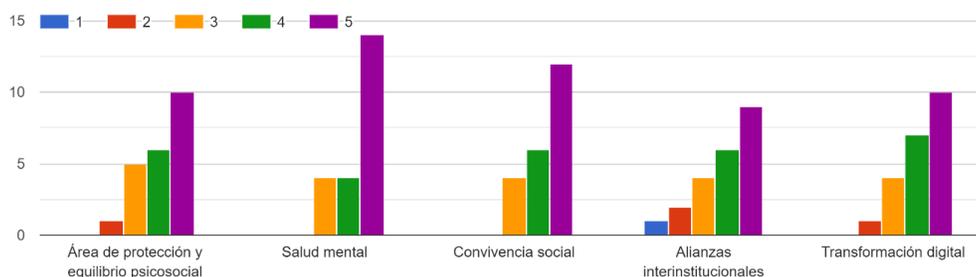
10. Desde el área de Bienestar; evalué de 1 a 5 (Siendo 5 el de mayor interés y 1 el de menor interés) las siguientes actividades:



Dentro del componente específico de bienestar laboral, las actividades culturales y de cultura organizacional tienen un mayor interés a desarrollar en la vigencia 2023 según lo expuesto por los funcionarios.

Gráfica 10: Resultado de encuesta de caracterización – Prioridad de actividades de incentivos

11. Desde el área de Incentivos; evalué de 1 a 5 (Siendo 5 el de mayor interés y 1 el de menor interés) las siguientes actividades:



Desde el componente específico de incentivos laborales, se prioriza establecer estrategias en torno a transformación digital (alineándose con el objeto misional y de planeación en innovación y prospectiva del sector transporte de la UPIT) y el área de protección y equilibrio psicosocial.

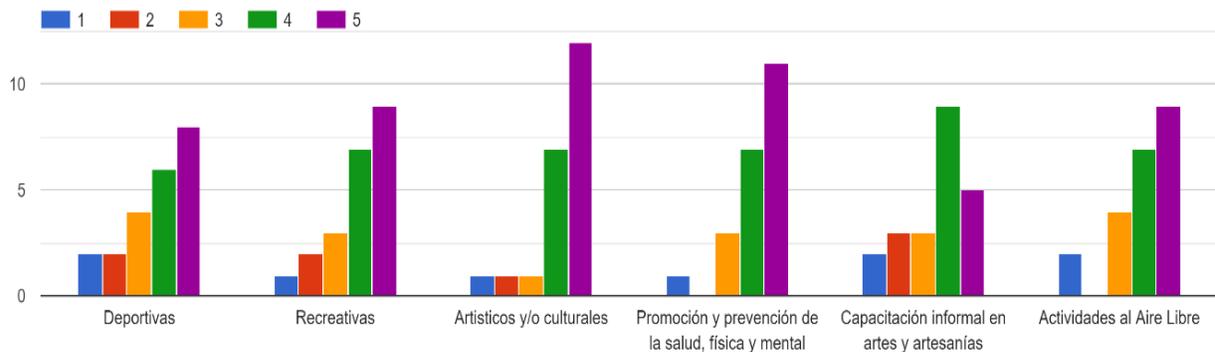
Gráfica 11: Resultado de encuesta de caracterización – Tipo de reconocimientos



De los incentivos previamente reconocidos por parte de los funcionarios públicos se priorizarán continuar con las estrategias de implementación para la vigencia 2023, sumado a los días de exaltación por ley como el día del servidor público el 27 de junio de cada vigencia.

Gráfica 12: Resultado de encuesta de caracterización – Tipos de actividades de mayor interés

13. De los siguientes tipos de actividades por áreas temáticas, evalúe de 1 a 5 (Siendo 5 el de mayor interés y 1 el de menor interés):

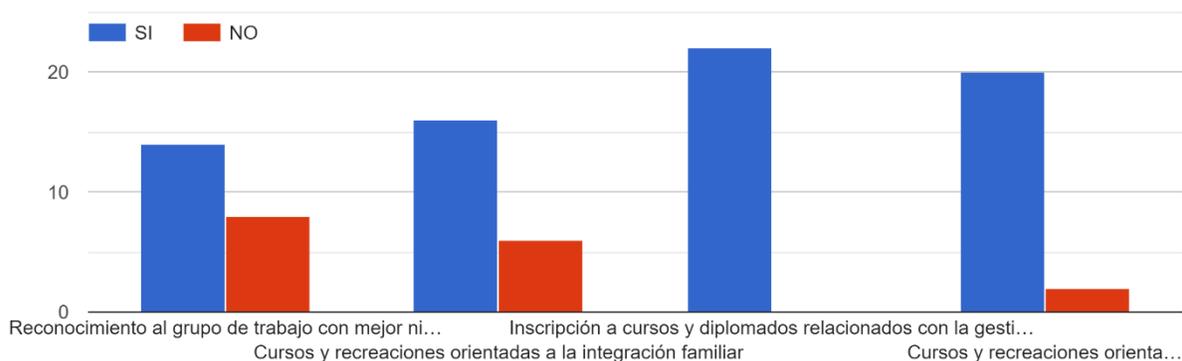


Como se ha demostrado en los resultados de la presente herramienta de recolección de información y percepción (encuesta anexo 1), el principal interés por parte de los funcionarios se establece en torno a actividades artísticas y culturales, así como actividades

recreativas y al aire libre, siendo correspondiente al perfil y caracterización funcional de cada puesto de trabajo.

Gráfica 13: Resultado de encuesta de caracterización – Interés en actividad de reconocimiento del servidor público

14. Le gustaría que se implementarán estas actividades como reconocimientos al servidor público



Dentro de las estrategias de estímulos y reconocimientos a priorizar en la vigencia 2023 se estableció de interés general la posibilidad de participar en cursos y diplomados relacionados a sus áreas funcionales y de interés según cada puesto de trabajo, así como cursos y recreaciones orientadas a reconocimiento como servidor público.

Recomendaciones Generales para tener en cuenta dentro de la elaboración del actual plan de bienestar, estímulos e incentivos:

Cuadro No. 2: Resultados pregunta abierta – Sugerencias actividades de bienestar

15. Sugerencias en materia de bienestar para mejorar la gestión de la UPIT
Revisar la alternancia laboral, la movilidad en la ciudad es insostenible y somos una entidad de planeación de transporte
Formación profesional constante para el desarrollo y el mejoramiento de sus competencias
En el plan de salud, se podría incluir un esquema de vacunación.
Crear espacios alternativos de integración y actividades para salud física y mental
Considero que las actividades de bienestar que se vienen manejando han estado acordes a las necesidades de los empleados.

15. Sugerencias en materia de bienestar para mejorar la gestión de la UPIT

En la entidad no es muy claro cuál es el sendero/ruta para el ascenso/la promoción laboral interna. Esta carencia de incentivo extrínseco puede generar en el mediano plazo una baja retención del talento humano.

Capacitaciones para mejorar en entorno psico-social de los funcionarios.

CAPACITACIONES DE TEMAS RELACIONADOS AL CARGO, INCENTIVOS POR VENIR EN BICICLETA AL TRABAJO

Sugiero tener en cuenta, ayudas económicas (subsidios, créditos con bajos intereses, entre otros) para los empleados que quieran realizar o estén realizando algún programa de educación superior

Que los jefes de cada área de la importancia y seriedad a las actividades programadas para que los funcionarios puedan participar en los espacios o actividades que se realicen.

Aplicación de la desconexión laboral

Curso de inglés-

Subsidio para estudios profesionales y que las actividades cuando finaliza el año sean netamente de entretenimiento y si se va a dar reconocimiento a los funcionarios las calificaciones sean democráticas.

Implementar apoyos para educación

El plan de bienestar 2022 fue muy bueno, podría tomarse como ejemplo el trabajo realizado

jornadas de vacunación

Se sugiere brindar capacitaciones no solo en los temas que son de obligatoriedad del funcionario sino también en otros temas de interés

Sugeriría impulsar los programas de conocimientos en gestión pública e innovación pública

Continuar utilizando los servicios de la Caja de Compensación que en general han sido muy buenos y positivos

Creación de cultura orientada al trabajo en equipo a partir de esquemas de trabajo ágil / Formalización de líderes y desarrollo del liderazgo en áreas no misionales tales como personal, contratación, financiera y planeación.

Que implementen el trabajo híbrido

8. PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN DEL PLAN POR CADA COMPONENTE

8.1. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES:

Objetivo: Se enfoca en fomentar y estructurar planes de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Herramientas de Gestión: Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos:

- ✓ Gestionar los procesos de afiliación y trámites que suponen el acceso a estos servicios.
- ✓ Cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social
- ✓ Realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

8.1.1. PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL:

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de:

- Entidades Promotoras de Salud (EPS)
- Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías
- Administradoras de Riesgos Laborales (ARL)
- Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad.

La responsabilidad planteada en el actual plan de Bienestar y Estímulos de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los planes de promoción y prevención antes previstos.

Estrategias de Implementación:

- Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.
- Orientación sobre los servicios para los servidores, en el momento de su vinculación a la entidad.
- Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados.

8.1.2. PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTES:

El área de recreación y deportes es fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Por lo anterior, el actual plan de bienestar y estímulos busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

Estrategias de Implementación:

- Coordinar y ejecutar los programas deportivos y recreativos en convenio con entidades de naturaleza público o privada con funciones recreativas y en deportes.
- Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias.
- Impulsar actividades extralaborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores, de acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta de expectativas, se evidencia que los servidores tienen como hobbies: leer, hacer deporte, bailar y participar de actividades culturales.

8.2. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL:

Objetivo: se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores. Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar

el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Herramientas de Gestión:

- ✓ **Medición de Clima Laboral:** El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

- ✓ **Programa de Pre pensionados:** Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083

8.2.1. PROGRAMA DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL:

Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se busca apropiar los valores y reevaluar creencias tanto a nivel individual como colectivo, teniendo presente que se comparte un mismo espacio, interactuando con personas de diversas formas de pensar, sentir; siendo esta una oportunidad para aprender de otras culturas, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

Estrategias de Implementación:

- Comunicar, atender y hacer partícipe de todas las actividades programadas a los servidores públicos de la entidad.
- Organizar salidas y convivencias que permitan a los servidores integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo, así como con los demás equipos de trabajo la Entidad.

- Coordinar con las diferentes empresas públicas o privadas que prestan apoyo en la organización de los eventos para realizar actividades culturales y de esparcimiento.
- Sensibilizar, motivar e invitar a los funcionarios a los diferentes eventos que se realicen.
- Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico u otros medios de comunicación en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos y otras fechas especiales.

8.2.2. PROGRAMA DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO

Con este programa la UPIT apoya a los funcionarios que desean realizar estudios de educación para el trabajo, para elevar su nivel de formación personal y profesional

Estrategias de Implementación:

- Coordinación y seguimiento de convenios establecidos entre la entidad y demás entidades que cumplen los requisitos para estos fines.

8.2.3. PROGRAMA DE CULTURA ORGANIZACIONAL PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA UPIT

La cultura organizacional se refiere al conjunto de valores, principios, normas, procedimientos y conductas que comparten todos los integrantes de la plantilla de una organización por igual, sin importar su nivel de gestión del organigrama de la compañía. La misión, la visión y los objetivos de la compañía soportan este conjunto de elementos nombrados anteriormente, que a su vez permiten unificar la dirección que debe tomar la empresa.

8.2.4. PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA UPIT

La presente parte del programa de bienestar y estímulos se orientará al reconocimiento de los desempeños individuales y aporte de estos a la consecución de fines grupales, presentados por el mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman.

Estrategias de Implementación:

Estímulos NO pecuniarios:

- Elección del mejor empleado de nombramiento en provisionalidad y de libre nombramiento y remoción, o grupo de trabajo según dependencia o área funcional a la que pertenece, evaluando el avance de las calificaciones obtenidas según los instrumentos de medición adoptados por la UPIT, estos reconocimientos se realizarán de manera semestral o trimestral, divulgándolo y haciendo reconocimiento público en cartelera y/o medio de divulgación implementado en la entidad, con copia del oficio o circular a su hoja de vida.
- Se establecerá una estrategia de difusión de las ofertas de adquisición de créditos educativos para los funcionarios que quieran acceder a programas de educación superior y tomar la opción de beneficios de créditos educativos.
- Implementación de días laborales libres de actividades de la entidad, en fechas especiales como lo es el Cumpleaños y/o días de conmemoración de cada servidor público.

Estímulos pecuniarios:

- Elección del mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción, evaluando el avance de las calificaciones obtenidas según los instrumentos de medición adoptados por la UPIT, estos reconocimientos se realizarán de manera semestral o trimestral, divulgándolo y haciendo reconocimiento público en cartelera y/o medio de divulgación implementado en la entidad, con copia del oficio o circular a su hoja de vida.

8.3. CUADRO DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2023

Componentes	Actividad	Meta o producto	Responsable	Fecha Programada
1. Equilibrio Psicosocial	Formalizar reconocimientos por la celebración de Cumpleaños de los servidores públicos de la UPIT	Una (01) estrategia de celebración de cumpleaños.	Secretaría General	31/01/2023
	Definir y realizar reconocimientos en fechas especiales, conmemorativas y según su profesión u oficio	Cinco (05) reconocimientos o conmemoraciones en fechas especiales.	Secretaría General	29/12/2023
	Gestionar jornadas de sesión de bienestar psicosocial	Dos (02) jornadas de sesión de bienestar psicosocial realizadas.	Secretaría General	29/12/2023
2. Salud Mental	Realizar jornadas orientadas al equilibrio emocional y salud mental.	Dos (02) jornadas de Salud mental realizadas.	Secretaría General	29/12/2023
3. Recreación y Deportes	Definir y programar jornadas de integración familiar	Dos (02) actividades orientadas al día de la familia.	Secretaría General	30/06/2023
	Desarrollar eventos recreativos y/o deportivos con los funcionarios de la UPIT	Dos (02) eventos recreativos y/o deportivos desarrollados	Secretaría General	29/12/2023
4. Calidad de Vida Laboral	Realizar la medición de clima laboral	Un (1) informe de medición de clima laboral	Secretaría General	30/06/2023
	Establecer actividades de prepensionados	Un (1) actividad de prepensionados aprobado	Secretaría General	31/10/2023

Componentes	Actividad	Meta o producto	Responsable	Fecha Programada
5. Educación para el Trabajo	Suscribir convenio establecido entre la entidad y otra u otras entidades que brinden (talleres, cursos diplomados, seminarios, entre otros) orientados a la formación para el trabajo.	Un (1) convenio interinstitucional suscrito orientado a la Educación para el trabajo.	Secretaría General	29/12/2023
6. Seguimiento	Realizar seguimiento trimestral del cumplimiento de las actividades del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos	Cuatro (04) informes de seguimiento a las actividades desarrolladas.	Secretaría General	29/12/2023

9. PRESUPUESTO ASIGNADO Y SEGUIMIENTO DE GESTIÓN

Acorde al plan de Gasto público, vigencia 2023 se estableció que para el Plan de Bienestar e incentivos: la Asignación presupuestal para la vigencia 2023. Es de \$62.000.000 de funcionamiento (Rubro A-02-02-02-009-006 SERVICIOS DE ESPARCIMIENTO, CULTURALES Y DEPORTIVOS)

La Oficina de Control Interno, debe adelantar seguimiento y medición del nivel de satisfacción de las estrategias desarrolladas en el presente plan de bienestar, estímulos e incentivos vigencia 2023 para la UPIT. El anterior procedimiento se realizará conforme al proceso normativo vigente.

10. RESPONSABLE DE SEGUIMIENTO E IMPLEMENTACIÓN

Según el desarrollo funcional dado en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la UPIT, las funciones de talento humano y sus planes se formulan en cabeza de la Secretaria General, siendo esta dependencia la responsable del proceso de diseño, divulgación e implementación del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos planteado anualmente para la entidad. De igual forma, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades propuestas en el cronograma de trabajo.

	TALENTO HUMANO	
	Plan de Bienestar, estímulos e incentivos 2023	Versión: 1

11. Control de cambios

Fecha	Descripción del cambio o modificación	Versión generada
31/01/2023	Documento inicial	1.0

