



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Versión 01 - 2024



UPIT
UNIDAD DE PLANEACIÓN DE
INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE


	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 1.0 Fecha: 30/01/2024

TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	3
2	JUSTIFICACIÓN	3
3	OBJETIVO GENERAL	3
4	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
5	DIAGNÓSTICO	4
6	ÁREAS DE INTERVENCIÓN	10
6.1	Eje equilibrio psicosocial	11
6.2	Eje salud mental	12
6.3	Eje diversidad e inclusión	13
6.4	Eje transformación digital	15
6.5	Identidad y vocación por el servicio público	15
7	RECURSOS	16
8	RESPONSABLES	16
9	INDICADORES	16
10	CONTROL DE CAMBIOS	16

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 1.0 Fecha: 30/01/2024

1 INTRODUCCIÓN

Dentro de las obligaciones que como Entidad Pública tiene la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte - UPIT, están fomentar y velar por el bienestar de sus colaboradoras y colaboradores.

Conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto 1083 de 2015, se debe desarrollar un plan de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de colaboradoras y colaboradores en el desempeño de su labor y de contribuir con el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Por lo anterior, y con el fin de contribuir con un entorno laboral que permita una mejor calidad de vida y desarrollo integral de las servidoras y servidores de la Entidad, se presenta el Plan de Bienestar Institucional e Incentivos 2024, que busca generar equilibrio en todas las dimensiones de la vida y satisfacer las expectativas del trabajo al contar con un ambiente laboral favorable.

Para la vigencia 2024 se busca fortalecer el sentido de pertenencia de las colaboradoras y los colaboradores mediante la adopción y ejecución de las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos, que están orientadas en los parámetros del Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles”, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP. El diagnóstico institucional se realiza bajo la aplicación de los siguientes instrumentos: batería de factores de riesgo psicosocial, evaluación de clima laboral y encuesta de identificación de necesidades.

2 JUSTIFICACIÓN

El Artículo 24 del Decreto-Ley 1567 de 1998, establece que la calidad de vida laboral se atenderá mediante programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados. Para cumplir con la normativa vigente y velar por la calidad de vida de los servidores públicos de la UPIT, se crea el Plan de Bienestar Institucional e Incentivos 2024, que permite identificar las prioridades y alternativas con las que cuenta la Entidad para contribuir con el bienestar, fomentando el sentido de pertenencia y el trabajo en equipo.

3 OBJETIVO GENERAL

Generar programas que favorezcan el mejoramiento de calidad de vida de los servidores públicos de la Entidad, a través de espacios de integración y conocimiento que fortalezcan las relaciones laborales, personales y el compromiso, fomentando una mejora en el clima organizacional y en la sostenibilidad de la Entidad.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 1.0 Fecha: 30/01/2024

4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Favorecer condiciones en el ambiente de trabajo que faciliten el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de las servidoras y los servidores de la Entidad.
- Propiciar un buen ambiente laboral, atendiendo las sugerencias y los comentarios de las servidoras y los servidores en cuanto a sus necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, generando un impacto positivo en la Entidad en términos de productividad y relaciones interpersonales.
- Contribuir con el mejoramiento del clima organizacional de la Entidad.
- Fomentar el trabajo en equipo, la integridad, la adaptación y la tolerancia a través de actividades experienciales, deportivas, recreativas y culturales.

5 DIAGNÓSTICO

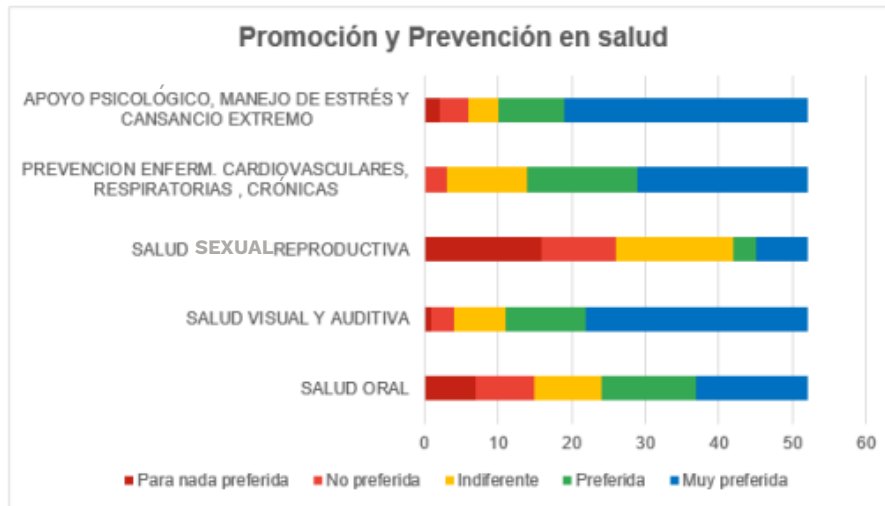
El Plan de Bienestar e Incentivos responde a un diagnóstico de preferencias y necesidades que surgió a partir de tres instrumentos aplicados en el mes de diciembre de la vigencia 2023 a todas las colaboradoras y colaboradores de la Entidad, con el fin de identificar y dar respuesta a sus necesidades.

Así mismo, se consideraron los resultados del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano, considerando las puntuaciones inferiores y determinando el Plan de Acción que se implementará a través del Plan de Bienestar e Incentivos, tal como se menciona en el Plan Estratégico de Talento Humano.

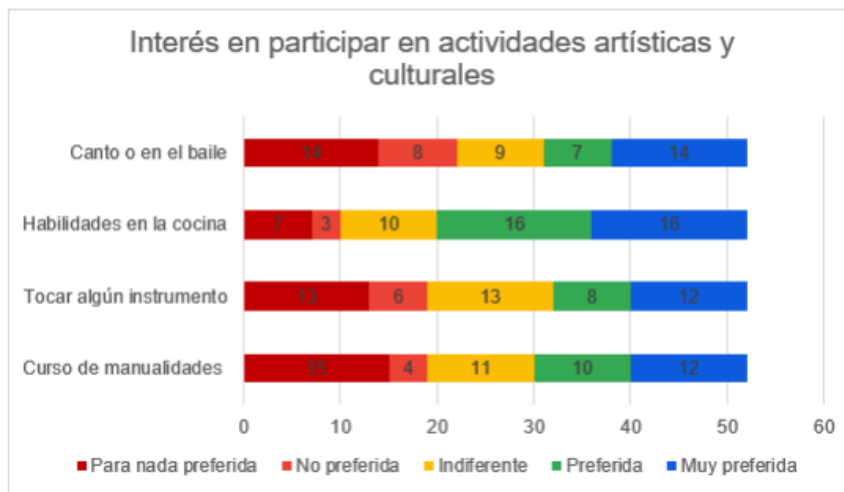
Los instrumentos contaron con una participación promedio de cincuenta (50) colaboradoras y colaboradores.

Resultados de la encuesta de identificación de necesidades y evaluación de medición de clima laboral 2023

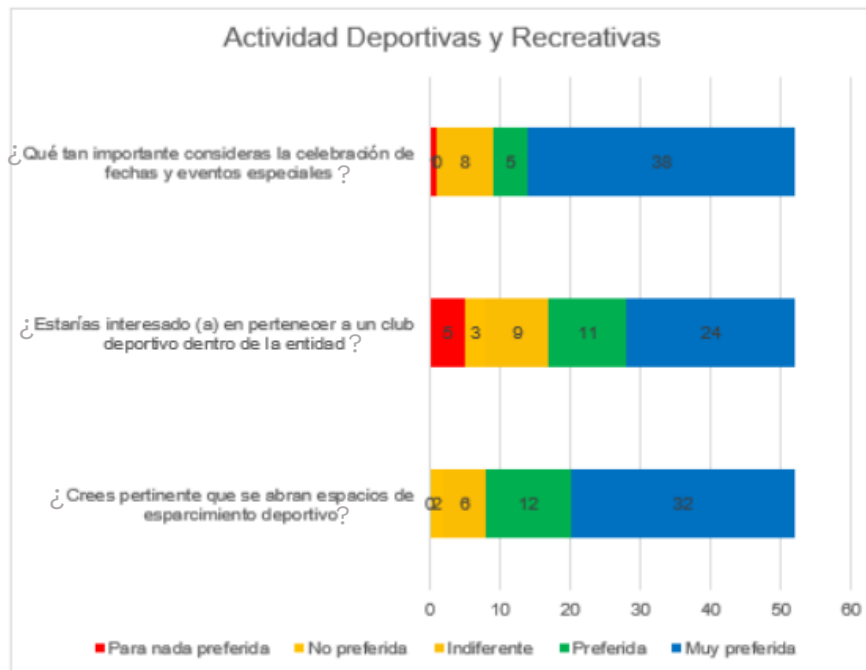
De acuerdo con la encuesta de identificación de necesidades y la evaluación de medición de clima laboral, con la participación de 52 colaboradores, se evidencian los resultados que se presentan a continuación.



Los resultados muestran que las actividades de mayor preferencia por parte de 42 colaboradoras y colaboradores son las relacionadas con apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio extremo. Por otro lado, la actividad que menor interés presentó fue la salud sexual y reproductiva, con una votación de 10 personas.



Ahora bien, en cuanto al interés en espacios de ocio, se manifiesta mayor aceptación en actividades culinarias, con un total de 32 personas, seguido de cursos de manualidades con 22, actividades de canto y baile con 21 y, por último, el menor interés evidenciado en tocar algún instrumento con 20.



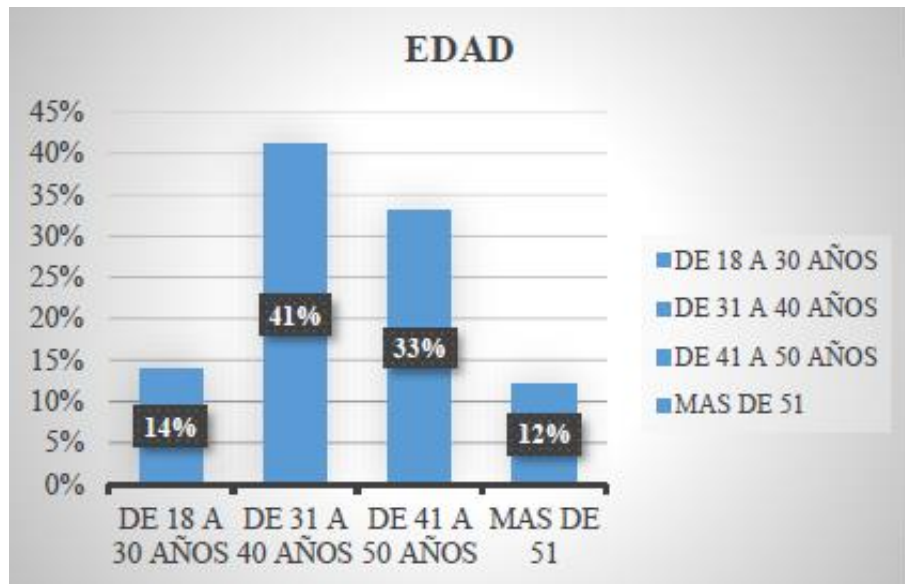
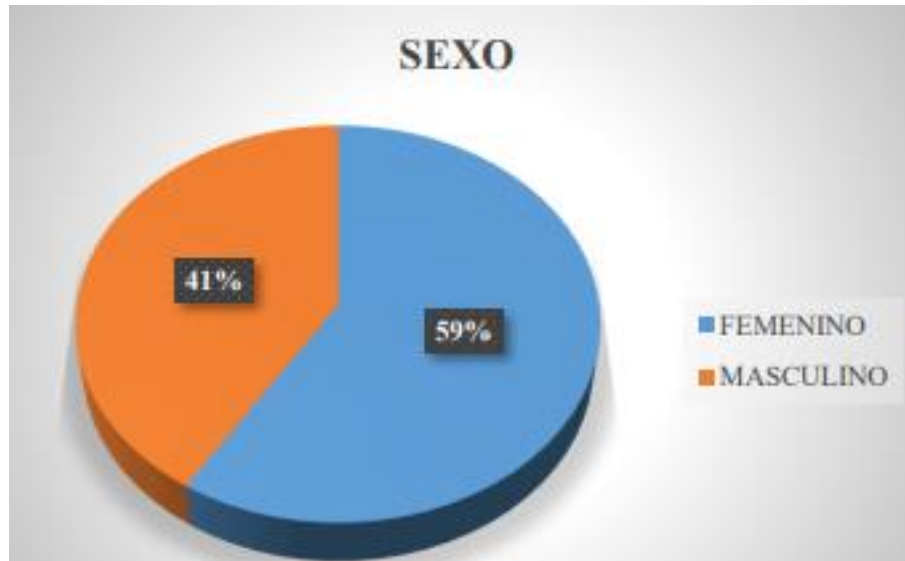
En lo relacionado con las actividades recreativas, se evidencia el interés de 43 colaboradoras y colaboradores para celebrar fechas especiales; en cuanto a las actividades deportivas, manifestaron mayor interés en pertenecer a clubes deportivos asociados a la Entidad y en tener espacios para practicar los deportes.



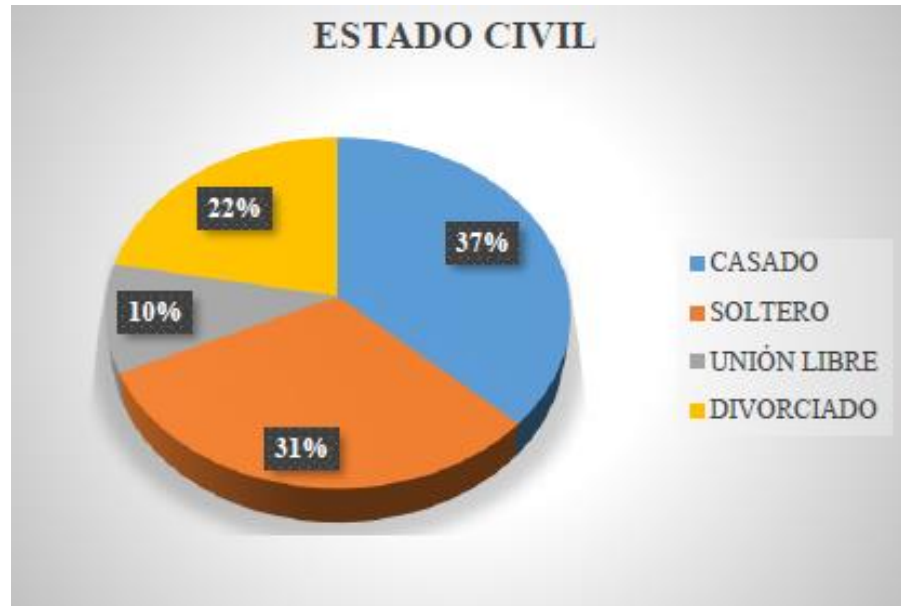
Con respecto al nivel de satisfacción con las actividades de bienestar, se evidencia que 92 % de las colaboradoras y colaboradores de la UPIT participantes se sienten satisfechos con las actividades y/o programas de bienestar. Sin embargo, 38 % manifestó no ser incentivados, por lo cual se trabajará en un programa de reconocimientos que permita incentivar a las servidoras y servidores públicos.

Resultados de la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial 2023

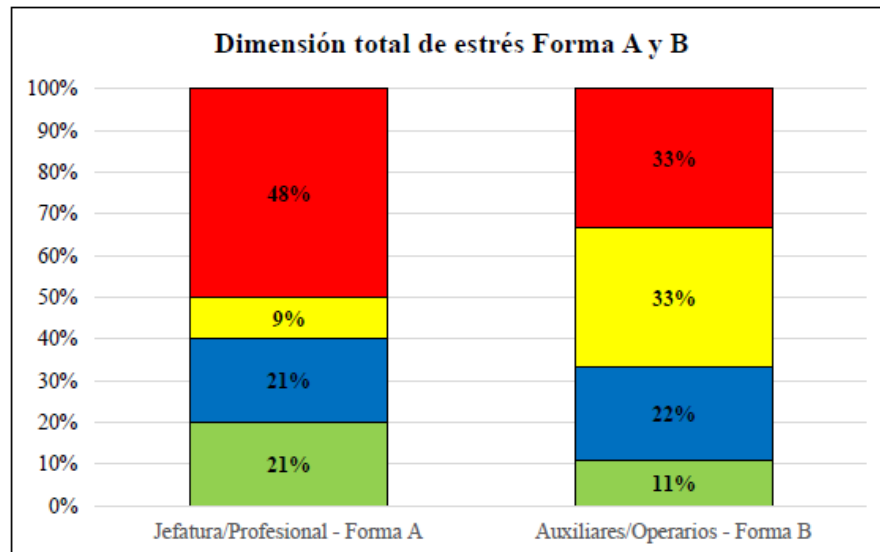
La evaluación de Batería de Riesgo Psicosocial tuvo una participación de 42 servidoras y servidores públicos y 7 contratistas con las características que se describen enseguida.



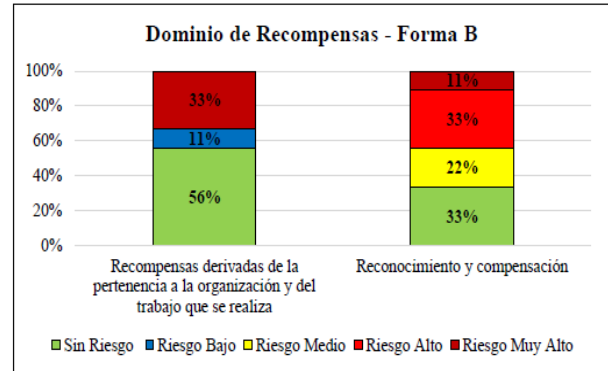
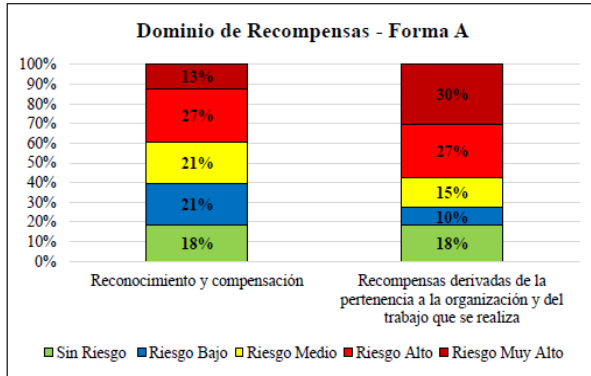
En la población encuestada predomina el género femenino con 59 % mientras al género masculino le corresponde el 41 %. En relación con la edad de las personas encuestadas, predomina el grupo de edad de 31 a 40 años, ubicándose en el ciclo de vida de adultez, siguiendo el grupo de edad de 41 a 50 años con 33 %. En tercer lugar, con un porcentaje del 14 % se ubica el ciclo de vida entre juventud – adultez y, por último, en menor presencia se encuentra el rango de mayores de 51 años con porcentaje del 12 %.



Con relación al estado civil de las colaboradoras y colaboradores, se evidenció que predominan las personas casadas con 37 %. Esto permite orientar el Plan de Bienestar con programas que vinculen a la familia y generen equilibrio en ambas dimensiones (laboral y familiar). En segundo lugar, están las personas solteras con 31 %, en tanto que 22 % de las personas están divorciadas. 10 % de la población convive en unión libre con su pareja.



La anterior gráfica se categoriza en dos niveles jerárquicos. El nivel profesional cuenta con una población de 16 colaboradoras y colaboradores que presentan riesgo psicosocial muy alto y 3 colaboradoras y colaboradores del nivel asistencial/técnico que presentan igual riesgo; en tanto, 3 colaboradoras y colaboradores presentan riesgo medio. Por estas razones, el Plan de Bienestar se fortalecerá el eje de salud mental, realizando acciones que permitan minimizar los niveles de estrés.



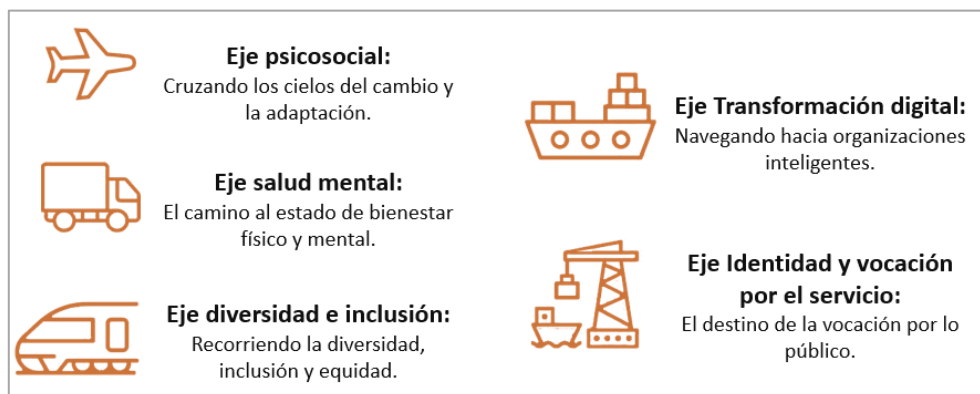
En atención al componente de Dominio de recompensas y según los niveles jerárquicos mencionados, se evidencia que en el nivel profesional (forma A) existe mayor riesgo a Recompensas derivadas de la pertenencia, con 19 colaboradoras y colaboradores, que equivale a 57 %. En el componente de Reconocimiento y compensación existe un riesgo de 40 %, lo que equivalente a 13 colaboradoras y colaboradores.

Con relación al nivel asistencial (forma B), existe mayor riesgo en el componente de Reconocimiento y compensación con un 44 % equivalente a 4 colaboradoras y colaboradores. En la dimensión Recompensas derivadas de la pertenencia, se evidencia que 3 colaboradoras y colaboradores presentan riesgo muy alto.

6 ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan de Bienestar Social de la UPIT se enmarcará en los ejes de equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, transformación digital, e identidad y vocación por el servicio público, según lo establecido en la normativa vigente.

Para desarrollar las acciones del plan de bienestar se trabajarán los siguientes ejes:



Fuente: *Elaboración propia*

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 1.0
		Fecha: 30/01/2024

6.1 Eje equilibrio psicosocial


Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, tales como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

Factores psicosociales: este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la Entidad, así como a contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que los espacios de ocio y esparcimiento son necesarios para la generación de bienestar laboral y, a su vez, el aumento de la productividad.

Iniciativa, actividad o programa	Referencia normativa	Entidades rectoras o referentes	Beneficiarios
<ul style="list-style-type: none"> Jornada laboral especial para mujeres embarazadas Feria de emprendimiento dirigida a colaboradoras, colaboradores y familiares. Novena de aguinaldos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Decreto Ley 1567 de 1998, artículo 23 ✓ Circular externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Caja de compensación 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Todos los colaboradores de la UPIT.

Equilibrio entre la vida laboral y familiar: este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las Entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.

Iniciativa, actividad o programa	Referencia normativa	Entidades rectoras o referentes	Beneficiarios
<ul style="list-style-type: none"> Día de la familia Descanso compensado Semana Santa y fin de año. Horario flexible Día del abuelo (a) Día de las niñas y los niños (Halloween) Día de la niñez y recreación Feria de vivienda Acciones de preparación frente al cambio y la 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ley 1857 de 2017 ✓ Decreto 1740 de 1990 ✓ Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.5.5.51, artículo 2.2.10.2 parágrafo 2 ✓ Ley 724 de 2001 ✓ Circular externa 11 del 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública ✓ Ley 1221 de 2008 ✓ Decreto 884 de 2012 ✓ Resolución 202 de 2023 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Caja de compensación ✓ UPIT 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Todos los servidores de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte – UPIT. ✓ Familiares del servidor público según decreto 1083 de 2015.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 1.0 Fecha: 30/01/2024

desvinculación. <ul style="list-style-type: none"> • Celebramos tu vida. • Día de la madre • Día del padre • Teletrabajo • Adecuación y socialización del espacio de sala de lactancia • Vacaciones recreativas hijos (as) servidores (as) 			
--	--	--	--

Calidad de vida laboral: este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor público y la generación de ambientes, que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la Entidad.

Iniciativa, actividad o programa	Referencia normativa	Entidades rectoras o referentes	Beneficiarios
<ul style="list-style-type: none"> • Cierre de gestión de la UPIT. • Capacitaciones o talleres lúdicos artesanía / cocina. • Día de la secretaria • Día del Servidor Público • Día de profesiones y oficios • Día del conductor • UPIT en bici • Taller de manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales. • Promoción de la alianza Servimos. • Ferias de servicios 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Decreto ley 1567 de 1998, artículo 24 ✓ Ley 1811 de 2016 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Caja de compensación ✓ Unidad de Planeación de Infraestructura - UPIT 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Todos los servidores de la UPIT.

6.2 Eje salud mental

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que las servidoras y servidores realizan sus actividades, pueden enfrentar el estrés normal de la vida, trabajan productivamente y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Asimismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	
	Versión: 1.0 Fecha: 30/01/2024	

Higiene mental: la UPIT realizará actividades orientadas a la creación de un ambiente de equilibrio con el entorno sociocultural, en donde se asegure la participación laboral, intelectual y calidad de vida.

Iniciativa, actividad o programa	Referencia normativa	Entidades rectoras o referentes	Beneficiarios
<ul style="list-style-type: none"> • Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental (consumo de alcohol, sustancias psicoactivas, violencia, burnout). • Estrategias de trabajo bajo presión. • Mindfulness (clases de yoga). • Sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo. • Programa entorno laboral saludable. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ley 1616 de 2013 ✓ Documento CONPES 3992 de 2020 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Administradora de Riesgos Laborales POSITIVA 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Todos los servidores de la UPIT.

Prevención de nuevos riesgos a la salud: la entidad realizará acciones tendientes a prevenir riesgos con relación a la salud de las servidoras y servidores para mejorar el bienestar social de estos y su calidad de vida. La UPIT podrá optar por algunas de las acciones que fomenten la actividad física, manejo de estrés, ansiedad y depresión.

Iniciativa, actividad o programa	Referencia normativa	Entidades rectoras o referentes	Beneficiarios
<ul style="list-style-type: none"> • Conéctate con la naturaleza (caminata). • Clase de zumba terapia. • Capacitación sobre manejo de ansiedad, depresión y estrés. • Escuela de líderes- caja de herramienta para líderes. • Olimpiadas del sector. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.19.6.10 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Administra-dora de Riesgos Laborales POSITIVA ✓ Caja de compensación ✓ UPIT 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Todos los servidores de la UPIT.

6.3 Eje diversidad e inclusión

Este eje hace referencia a las acciones que se deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad: la Entidad promoverá la diversidad y la equidad, además, prevendrá prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente contribuyendo con la construcción de un buen ambiente laboral y con la creación de espacios seguros y diversos que ayuden al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores.

Iniciativa, actividad o programa	Referencia normativa	Entidades rectoras o referentes	Beneficiarios
<ul style="list-style-type: none"> • Conmemoración del día internacional de la mujer. • Día del hombre. • Día internacional contra la homofobia, transfobia y bifobia. • Día internacional de las personas con discapacidad. • Día de la diversidad étnica y cultural. • #Entérate (capsulas informativas sobre raza, género y otras). • Cultura inclusiva (campaña de sensibilización diversidad y trato igualitario). • Socialización protocolo prevención violencias. 		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Caja de compensación ✓ UPIT 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Todos los servidores de la UPIT.

Prevención, atención y medidas de protección: la Entidad desarrollará estrategias de identificación y prevención de posibles situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder. Adicionalmente, promoverá campañas de sensibilización y socialización referente a la violencia de género.

Iniciativa, actividad o programa	Referencia normativa	Entidades rectoras o referentes	Beneficiarios
<ul style="list-style-type: none"> • #NiUnaMás #NiUnoMás (campañas de sensibilización). • Fortalecimiento de la cultura de la integridad y valores institucionales. • Taller de Derechos Humanos / liderazgo. • #YoTeRespeto (capsulas que promuevan el buen trato y las relaciones interpersonales). • Día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer 25N. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Directiva 01 de 2023 Presidencia de la República. ✓ Ley 1010 de 2006 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ UPIT 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Todos los servidores de la UPIT.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	
	Versión: 1.0	Fecha: 30/01/2024

6.4 Eje transformación digital

En atención al momento coyuntural por el que atravesamos en el mundo se ha generado una transformación y adaptación inmediata en las organizaciones a nivel tecnológico, entendiendo la importancia de la creación de una cultura digital, facilitando la gestión del flujo de trabajo, asignación y automatización de tareas, flexibilidad laboral, entre otras.

Creación de cultura digital para el Bienestar			
Iniciativa, actividad o programa	Referencia normativa	Entidades rectoras o referentes	Beneficiarios
<ul style="list-style-type: none"> • Capsulas informativas sobre el autocuidado. • Herramienta digital para gestionar la transferencia de conocimiento. • Uso de las TIC – Teletrabajo. 		✓ UPIT	✓ Todos los servidores de la UPIT.

Analítica de datos para el Bienestar			
Iniciativa, actividad o programa	Referencia normativa	Entidades rectoras o referentes	Beneficiarios
<ul style="list-style-type: none"> • Mecanismo de identificación para segmentación de los (as) servidores (as) públicos (as) 		• UPIT	✓ Todos los servidores de la UPIT.

6.5 Identidad y vocación por el servicio público

Promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia hacia el servicio público, interiorizando el Código de Integridad del Servicio Público, fomentando las buenas prácticas y fortaleciendo los niveles de confianza por parte de grupos de interés.

Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público: estrategias orientadas a fortalecer el sentido de pertenencia de las servidoras y servidores, mediante la apropiación de los deberes del servicio público y el mejoramiento continuo de las capacidades para contribuir con los objetivos misionales.			
Iniciativa, actividad o programa	Referencia normativa	Entidades rectoras o referentes	Beneficiarios
<ul style="list-style-type: none"> • Actividad de bienvenida para nuevas servidoras y servidores. • Para la UPIT eres importante, (programa de reconocimiento por logros, 		<ul style="list-style-type: none"> ✓ UPIT ✓ Caja de compensación familiar. 	✓ Todos los servidores de la UPIT.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 1.0 Fecha: 30/01/2024

trayectoria laboral, el Más de la UPIT versión 2024). <ul style="list-style-type: none"> • Implementación plan de integridad. • Cumpleaños UPIT. 			
--	--	--	--

7 RECURSOS

Para desarrollar el Plan Institucional de Capacitación, se cuenta con un presupuesto de \$102.717.000, además se cuenta con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la Administradora de Riesgos Laborales.

8 RESPONSABLES

- **La Dirección General** es la responsable de propiciar los espacios, incentivar actividades y la cultura de Bienestar e Incentivos para las servidoras y los servidores públicos de la Unidad.
- **La Secretaría General** es la responsable de dirigir las actividades relacionadas con el cumplimiento del Plan de Bienestar.
- **El Asesor de Talento Humano** con el apoyo del equipo de Talento Humano es el responsable de coordinar y desarrollar las actividades que hacen parte del Plan de Bienestar.
- **Las servidoras y los servidores públicos de la Unidad** tienen la corresponsabilidad de participar activamente en las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos 2024, aportando a una mejor calidad de vida laboral.

9 INDICADORES

El presente plan se medirá con los indicadores definidos en el Plan de Acción Institucional.

10 CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Descripción del cambio o modificación	Versión generada
30/01/2024	Documento inicial	1.0